



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS:

“EL TRABAJO A DISTANCIA AFECTA EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE IQUITOS, ABRIL A SETIEMBRE DEL 2020”.

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS**

AUTORES: Jessica María Álvarez Acosta

Carlos Enrique Araujo Cabezas

ASESOR: Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor

LINEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL

Iquitos – Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ellos entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron para alcanzar mis anhelos.

Gracias mamita y papito.

A mi Beethoven, que también es parte de mi familia, quién estuvo conmigo en todos los desvelos de mi formación profesional.

A Dios, por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la Maestría.

Jessica María Álvarez Acosta

A Carlos y Sara, mis padres, a quienes les debo los buenos principios y virtudes morales que guían mi vida personal, académica y profesional.

A Saeli, Noah y Joaquín que me han dado fuerzas cada mañana al despertar para adelante por mi familia.

Carlos Enrique Araujo Cabezas

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Científica del Perú, por habernos especializado como abogados constitucionalistas. A nuestros maestros universitarios que han contribuido en nuestra formación profesional y especialización en derecho constitucional y derechos humanos.

A nuestro asesor, el Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor, por sus conocimientos, consejos y apoyo moral en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Jessica María Álvarez Acosta y Carlos Enrique Araujo Cabezas

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Directoral RESOLUCIÓN N° 044- EPG - UCP-2021, del 16 de marzo del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 26 de marzo del 2021. Siendo las 19:00 del día viernes 26 de marzo de 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis "EL TRABAJO A DISTANCIA AFECTA EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE IQUITOS, ABRIL A SETIEMBRE DEL 2020"

Presentado por.

**JESSICA MARÍA ALVAREZ ACOSTA y
CARLOS ENRIQUE ARAUJAO CABEZAS**

Para optar el grado de MAGISTER EN DERECHO, CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *Aprobado Por Mayoría*

A las 20:00 pm culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta

[Firma]
Dr. Vladymir Villarreal Balbin
Presidente del Jurado

[Firma]
Mgr. Franklin Juan Jamanda Henostroza
Miembro del Jurado

[Firma]
Mgr. Tamar López Macedo
Miembro del Jurado.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

“EL TRABAJO A DISTANCIA AFECTA EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE IQUITOS, ABRIL A SETIEMBRE DEL 2020”

De los alumnos: **JESSICA MARÍA ÁLVAREZ ACOSTA Y CARLOS ENRIQUE ARAUJO CABEZAS**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 8 de marzo del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

INDICE DE CONTENIDO

	Págs
PORTADA	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
HOJA DE APROBACIÓN	4
INDICE DE CONTENIDO	6
INDICE DE TABLAS	8
INDICE DE ILUSTRACIONES	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
Capítulo I. Marco Teórico	12
1.1. Antecedentes del estudio.....	12
1.1.1 Internacional.....	12
1.1.2 Nacional.....	15
1.1.3 Regional.....	19
1.2. Bases teóricas.....	20
1.2.1 Trabajo a distancia.....	21
1.2.1.1 Antecedentes Históricos y conceptualización básica	21
1.2.1.2 El Teletrabajo	25
1.2.1.3 Trabajo remoto	34
1.2.2 Derecho a la Jornada Ordinaria de Trabajo	37
1.2.2.1 Concepto	38
1.2.2.2 Clases de Jornada de Trabajo	40
1.2.2.3 Afectación de la Jornada de Trabajo en el Teletrabajo	41
2.2.2.4 Afectación de la Jornada de Trabajo en el Perú, a través del Trabajo Remoto	43
1.3. Definición de términos básicos.	48
Capítulo II. Planteamiento del Problema	50
2.1. Descripción del problema.	50
2.2. Formulación del problema.	52
2.2.1. Problema general	52
2.2.2. Problemas específicos	52
2.3. Objetivos.	53

2.3.1. Objetivo general	53
2.3.2. Objetivos específicos	53
2.4. Justificación de la investigación	54
2.5. Hipótesis.	55
2.6. Variables.....	55
2.6.1. Identificación de la variable	55
2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables.....	55
2.6.3. Operacionalización de la variable	57
Capítulo III. Metodología.....	58
3.1. Tipo y diseño de investigación	58
3.2. Población y muestra.....	59
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	59
3.3.1 Técnica de Recolección de Datos	59
3.3.2 Instrumento de Recolección de Datos	59
3.3.3 Procedimiento de Recolección de Datos	60
3.4. Procesamiento y análisis de datos	60
Capítulo IV. Resultados	61
4.1. Variable Independiente X	61
4.2. Variable Dependiente Y	71
4.3. Análisis Bivariado	76
Capítulo V. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones	79
5.1. Discusión	79
5.2. Conclusiones	83
5.3. Recomendaciones	85
Referencias Bibliográficas.....	86
Anexos.....	90

INDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Operacionalización de las Variables	57
2. ¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?	61
3. ¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el teletrabajo?.....	62
4. ¿Su Centro Laboral o empleador, le proporciona las herramientas telemáticas necesarias para el teletrabajo?.....	63
5. ¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el teletrabajo?	64
6. ¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el teletrabajo, las 24 horas del día los siete días de la semana?.....	65
7. ¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?	66
8. ¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el trabajo remoto?.....	67
9. ¿Su Centro Laboral o empleador, le compensa econ. las herramientas telemáticas necesarias para el trabajo remoto? ..	68
10. ¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el trabajo remoto?	69
11. ¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el trabajo remoto, las 24 horas del día los siete días de la semana?.....	70
12. ¿El tipo de jornada laboral que realiza es a tiempo completo?	71
13. ¿El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, es de ocho horas de lunes a viernes?	72
14. ¿El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente?.	73
15. ¿Los descansos remunerados de domingos y feriados y vacaciones, le son reconocidos en su centro laboral?.....	74
16. ¿Considera que su empleador utiliza sistemas de control por medios informáticos del trabajo que realiza, que son excesivamente estrictos?.....	75

INDICE DE ILUSTRACIONES

	Pág.
1. ¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?	62
2. ¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el teletrabajo?.....	63
3. ¿Su Centro Laboral o empleador, le proporciona las herramientas telemáticas necesarias para el teletrabajo?.....	64
4. ¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el teletrabajo?	65
5. ¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el teletrabajo, las 24 horas del día los siete días de la semana?.....	66
6. ¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?	67
7. ¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el trabajo remoto?.....	68
8. ¿Su Centro Laboral o empleador, le compensa econ. las herramientas telemáticas necesarias para el trabajo remoto? ..	69
9. ¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el trabajo remoto?	70
10. ¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el trabajo remoto, las 24 horas del día los siete días de la semana?.....	71
11. ¿El tipo de jornada laboral que realiza es a tiempo completo?	72
12. ¿El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, es de ocho horas de lunes a viernes?	73
13. ¿El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente?	74
14. ¿Los descansos remunerados de domingos y feriados y vacaciones, le son reconocidos en su centro laboral?.....	75
15. ¿Considera que su empleador utiliza sistemas de control por medios informáticos del trabajo que realiza, que son excesivamente estrictos?.....	76

RESUMEN

La presente tesis se ha titulado “El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, Abril a Setiembre del 2020”

El objetivo que hemos planteado en nuestra investigación fue “Determinar si el trabajo a distancia, afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020”. La presente investigación es de tipo Explicativa porque se trabajó con dos variables, una primera que es independiente y que se constituye en causa de la segunda que es llamada variable dependiente. El diseño correspondió a una investigación No Experimental, transversal y que genere una relación causa – efecto. La muestra de la población estuvo compuesta por 35 personas que habían realizado trabajo remoto o teletrabajo en las fechas y localidad de estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados generales permitieron determinar que frecuentemente en la ejecución del trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020, sí se ha afectado el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, toda vez que en esas modalidades los trabajadores refieren haber trabajado jornadas de más de 08 horas diarias sin poder ejercer su derecho a la desconexión digital y sin reconocimiento o pago adicional por horas extras o trabajo en sobretiempo, corroborado con la prueba estadística de chi cuadrado.

Palabras claves: trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo remoto, jornada de trabajo, derecho constitucional.

ABSTRACT

This thesis has been entitled "Distance work affects the constitutional right to the ordinary working day, in the city of Iquitos, April to September 2020"

The objective that we have raised in our investigation was "To determine if remote work affects the Constitutional Law to the ordinary working day, in the city of Iquitos, in the period from April to September of the year 2020". The present investigation is of the Explanatory type because it worked with two variables, a first that is independent and that is constituted by the second that is called dependent variable. The design corresponded to a non-experimental, cross-sectional investigation that generates a cause - effect relationship. The population sample was made up of 35 people who had performed remote work or telework on the dates and location of the study. The technique used in data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The general results allowed determining that frequently in the execution of remote work, in its modalities of telework or remote work, in the city of Iquitos, in the period from April to September of the year 2020, the Constitutional Right to the ordinary working day, since in these modalities the workers report having worked days of more than 08 hours a day without being able to exercise their right to digital disconnection and without recognition or additional payment for overtime or overtime work, corroborated with the proof chi square statistic.

Keywords: remote work, telecommuting, remote work, working hours, constitutional law.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Existen diversidad de estudios internacionales y nacionales sobre nuestras dos variables, referidas al trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, así como sobre la Jornada Laboral del trabajador, de las cuales hemos seleccionado las principales, teniendo en consideración su pertinencia al tema que vamos a investigar y en segundo lugar su temporalidad, es decir hemos buscado que sean lo más recientes posible; en cuanto a los antecedentes regionales, haciendo una búsqueda completa de los repositorios de tesis de las Universidades que cuentan con Escuela de Posgrado en Loreto, hemos encontrado dos relacionadas a nuestro tema, las cuales están ordenadas cronológicamente, del más reciente al más antiguo, como detallamos a continuación:

1.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Jorge Ernesto ROJAS ESPINOZA (2019). En su tesis titulada “El Teletrabajo, su Naturaleza Jurídica, Principios y Regulación”, realizada en la Universidad de Chile; llegó entre otras conclusiones a determinar que “Del Teletrabajo no hay una postura doctrinaria clara acerca de su naturaleza jurídica. Para su descripción se han mantenido sus características de trabajo a distancia y su peculiaridad de uso de las TICs”, “Así como en su debido tiempo se reconoció la existencia del derecho colectivo, diferente el derecho público o al derecho privado. El teletrabajo es una manifestación, una figura de relación laboral puesta en un escenario histórico diferente al de las relaciones patrón / obrero de la era industrial, y probablemente el comienzo, tanto de toda una nueva forma de producción como de todo un nuevo derecho que regule las relaciones propias”, “Pero ello no obsta a que se constate de forma patente que la figura escapa a los moldes de organización laboral clásico, y que por ende tienda a mostrar

una clara retirada de principios de derecho del trabajo, ligados por ejemplo, a los derechos colectivos. Así también una fuerte modificación del concepto de dependencia y subordinación al tornarse muy autónoma la labor del teletrabajador”.

Francisco Javier CAÑADAS SÁNCHEZ (2017). En su tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Jurídicas titulada “Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico Laboral”, realizada en la Universidad de Granada – España; llegó entre otras conclusiones a determinar que el término Teletrabajo se acuñó con anterioridad al desarrollo de las nuevas TICs, pero la mayoría de los investigadores, lo estudia asociado a las TIC. En este sentido, aparece cargado de paradojas y contradicciones: libera y esclaviza, es una oportunidad y significa una renuncia. El Teletrabajo es una nueva forma de concebir la organización, revolucionar la estructura de las empresas, incluso a las más acostumbradas en el uso de las TICs, les falta un largo camino por recorrer para convertirlo en una “filosofía de la organización”. Desde el punto de vista jurídico, la falta de regulación específica del Teletrabajo, puede llevar a aprovechar de esta modalidad de trabajo por los empresarios, frente a los trabajadores. Hoy en día se ve al Teletrabajo como un medio para aumentar la productividad y la flexibilidad, una herramienta socioeconómica en el desarrollo y creación de empleo, y una manera de mejorar el control del trabajo y de lograr un mejor ajuste entre trabajo y vida; pero presenta una serie de problemas, como la incorporación de la mujer al mundo laboral, la necesidad de conciliar vida personal y laboral, la introducción y evolución de las nuevas TICs, que permiten nuevas formas de conectividad y de trabajo. Con toda probabilidad el Teletrabajo será cada vez más una práctica natural del trabajo, la distinción entre domicilio, trabajo de oficina y de telecentros de trabajo comenzará a desdibujarse. A pesar de sus desafíos, el Teletrabajo ofrece a las empresas un enorme potencial en términos de aumento de la productividad y de la satisfacción de los trabajadores; sin embargo, pese a que se ha desarrollado en gran parte en base a la negociación colectiva, es fundamental un reconocimiento legal que recoja ampliamente la protección

de derechos y las especialidades de los distintos tipos de teletrabajadores. Si bien el Teletrabajo conlleva innumerables ventajas, los problemas que puede plantear son de gran magnitud, en cuanto que pueden quedar afectados los derechos de los teletrabajadores. El principal problema radica en la difícil separación entre la vida familiar y laboral, puesto que la frontera entre ambos es muy difusa. Hay que partir de la idea de que el poder de control en el Teletrabajo, supone una posibilidad de vigilancia mucho mayor que en el trabajo ordinario, dando lugar a lo que se llama “poder informático”, que puede llegar a ser tan absoluto, que podemos hablar de una vulneración a los derechos fundamentales de los teletrabajadores.

Ramiro Rogelio ROJAS JARAMILLO (2016). En su tesis para obtener el grado de Magister titulada “Análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito”, realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador; llegó entre otras conclusiones a establecer que “El Teletrabajo es toda forma de organización del trabajo que se ejecuta desde cualquier lugar remoto a la empresa, mediante el uso de las TIC de manera autónoma. Las actividades que se pretendan desarrollar mediante esta modalidad, deberán cumplir fundamentalmente lo siguiente:

- a) Ejecutarse mayoritariamente con el uso permanente de hardware, software e internet,
- b) Realizarse de manera autónoma desde cualquier lugar remoto a la empresa o desde los domicilios de los teletrabajadores,
- c) La información que corresponda al resultado de las tareas que desarrolle el teletrabajador en su empresa, la deberá entregar haciendo uso del internet.”.

Sharon Amanda AFANADOR MADREGÓN y Belcy Katherine CAMARGO CHACÍN (2015). En su tesis titulada “Análisis Jurídico del Teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el Municipio de San José de Cúcuta” realizada en la Universidad Libre de

Colombia Seccional Cúcuta – Colombia; llegó entre otras conclusiones a determinar que: “El resultado de aplicar teletrabajo en las empresas privadas y en organismos públicos trae consigo algunos aspectos positivos para la institución y/o empresa: a. Aumento de la productividad; b. Mejoramiento de la planificación, organización y controles de las actividades y tareas; c. Trabajo de mejor calidad; d. Mayor implementación y uso de las TIC; e. Cambio en la cultura al trabajar por objetivos y resultados y no por presencialidad. En materia de empleo, el teletrabajo facilita la inserción profesional y social de colectivos con difícil acceso al mercado de trabajo, como personas bajo detención domiciliaria, discapacitadas, madres cabeza de hogar, adultos mayores, madres gestantes y lactante, y personas en condición de víctimas del conflicto armado. Por su parte en materia de emprendimiento, hay una serie de costos fijos que se ahorran, pues no se requiere de puestos de trabajo, con lo cual se ayuda a las empresas a reducir sus costos operativos. Y, en materia de productividad, permite que la ubicación geográfica ya no sea una limitación para las organizaciones a la hora de contratar nuevo talento humano y que los costos en asuntos como transporte y mantenimiento de oficinas se reduzcan. El teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador que se encuentre en las instalaciones del empleado. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de los derechos adquiridos, ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. Esta modalidad debe ser utilizada para mejorar la calidad de vida del trabajador y la productividad de la entidad, y en ningún momento modifica el contrato de trabajo”.

1.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Melissa TÁVARA ROMERO (2019). En su tesis titulada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección” realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo – Perú; llegó entre otras conclusiones a determinar que “El uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajo, teniendo un

aspecto positivo, pero también ha ocasionado serias vulneraciones a los derechos de los trabajadores. En nuestro país, existen pronunciamientos sobre afectaciones al derecho a la intimidad del trabajador por el uso de las TIC; sin embargo, también existe una vulneración del derecho al descanso por el cual no hay pronunciamiento alguno y menos una legislación al respecto. El uso de las TIC permite que el trabajador pueda recibir llamadas, mensajes o correos electrónicos en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar de esta forma trabajo en beneficio de la empresa fuera de la jornada laboral establecida”, “El empleador al hacer uso de las TIC a través de su poder directriz y requerir al trabajador fuera de su jornada laboral vulnera derechos fundamentales tales como el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” y “El derecho a la desconexión laboral puede definirse como el derecho que tienen todos los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes a través de las TIC durante sus periodos de descanso; asimismo, el trabajador tiene derecho a oponerse a cumplir tareas cuando se presenta tal situación sin que pueda ser sancionado por tal negativa. Este derecho tiene como finalidad la protección del derecho al descanso del trabajador, el disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Brian AVALOS RODRIGUEZ (2018). En su tesis de maestría titulada “Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas” realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú; llegó entre otras conclusiones a determinar que “El tiempo de trabajo en el Perú es una de las materias laborales más flexibles, que no ha sufrido cambios importantes en los últimos 30 años (...). Estos antecedentes han generado una recurrente flexibilización en el control del tiempo de trabajo y las excepciones, lo que han permitido que personas realicen jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal, contra el derecho al ocio, etc.”, “Los nuevos cambios en el mundo están orientados justamente en el tema del “tiempo” y es que la sociedad del conocimiento ha planteado un desarrollo de derechos del

hombre en relación con su desarrollo personal y como ser social, incluso como política de estado, el tiempo ha jugado papeles importantes en la generación de empleo. El Perú no puede quedarse en el siglo XX en materia de tiempo de trabajo. Para ello, hemos cuestionado las excepciones a la jornada máxima legal, en base a la irrenunciabilidad de derecho y a la afectación constitucional de la jornada laboral”.

Jean Carlos Martín RODRÍGUEZ GUZMÁN (2018). En su tesis titulada “La Exclusión de la Jornada Máxima y la Jornada Ordinaria de Trabajo” realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo – Perú; llegó entre otras conclusiones a determinar que “La Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir base del bienestar social de la comunidad en un Estado de Derecho”.

Yira Almendra LÓPEZ ZARZOSA (2018). En su tesis titulada “Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano” realizada en la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo” – Huaraz – Perú; llegó entre otras conclusiones a determinar que “El trabajo es muy importante para el hombre y para el desarrollo de la sociedad, pues esta actividad le brinda bienes y servicios que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona, de manera que pueda vivir dignamente. Dentro de ello el trabajador tiene derecho de usar su tiempo libre para poder compensar el desgaste emocional, mental o físico que le genere la labor que desempeñe. Por eso la necesidad de que se reconozca y regule el derecho a la desconexión laboral para que no se siga afectando este derecho del trabajador interrumpiendo su tiempo de descanso e invadiendo

su intimidad personal y familia” y “Al existir un vacío legal, este es aprovechado por los empleadores para invadir el espacio personal del trabajador mediante el uso de la tecnología, que nos posibilita la comunicación sin importar la distancia, por lo que permite al empleador perturbar al trabajador con los temas de trabajo en un horario que no corresponde, limitándolo de disponer su tiempo libre y hacer efectivo su tiempo de descanso. Pues sabemos que la tecnología nos ha proporcionado un modo diferente de trabajo, pero que a la vez ha generado ciertos perjuicios para el trabajador en cuanto a la limitación del tiempo de la jornada de trabajo y el tiempo libre fuera de este”.

Leo Giomar QUISPE LIMPE (2017) En su tesis titulada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano”; realizada en la Universidad Andina del Cusco; llegó entre otras conclusiones a determinar que “El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que nuestros textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente (c) las repercusiones que generara la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales”.

Fiorella CORREA PRIETO (2015). En su tesis titulada “El Teletrabajo una nueva forma de organización del trabajo” realizada en la Universidad de Piura; llegó entre otras conclusiones a determinar que “Las principales

características del Teletrabajo son: la realización del trabajo a distancia y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; y como resultado de estas dos, el cambio en la organización del trabajo. Por tanto, si bien se verifica la existencia de varios tipos de trabajo a distancia (como el trabajo a domicilio), sólo se considerará Teletrabajo al realizado con la utilización intensiva y prevalente de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación”, “...el Teletrabajo es una confirmación de que los elementos esenciales de las relaciones laborales –en especial el elemento de dependencia- se han flexibilizado y un claro ejemplo es la aparición de conceptos como el de tele disponibilidad” y “La Ley N° 30036, sobre Teletrabajo, requiere de importantes reformas que permitan proteger los derechos de los teletrabajadores sin recortar los beneficios que esta nueva forma de organizar el trabajo ofrece al mercado laboral...”.

1.1.3 ANTECEDENTES REGIONALES

Claudia Paola DEL AGUILA LY & Rocío Del Carmen RÍOS ARMAS (2019). En su trabajo titulado “Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido incausado Casación 15913-2015 Lima” realizada en la Universidad Científica del Perú; entre otros aspectos concluyen que “El derecho no puede regular todas las relaciones laborales presentes, que en el pasado resultaban inimaginables, el desarrollo de una actividad, hace que el derecho y en particular la jurisprudencia describa estas nuevas modalidades de contratación, que por lo general afectan la mano de obra convencional, proyectándose a la creación de trabajadores con nuevas habilidades y destrezas”.

Pablo Jesús CHÁVEZ INGA (2018). En su tesis titulada “Reposición laboral por despido incausado en el Régimen Privado de la Administración Pública en la Sala Civil de Loreto 2015 – 2016” realizada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP); entre otros aspectos refiere que la constitución como instrumento para dotar de protección a los miembros de la sociedad, ha precisado que el trabajo es la base de la

sociedad para una vida equilibrada, que permita a sus miembros poder vivir con dignidad y se pueda desarrollarse con plenitud en el campo que le corresponda, y con esto no solo contribuirá a su bienestar personal, sino también fortalecerá el crecimiento económico del país; citando asimismo al Papa León XII, refiriendo que el trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario: Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza conclusiones a determinar. Señala que conforme a instrumentos normativos internacionales, toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, dándoles un valor constitucional en nuestro país, en donde la Constitución de 1993 regula los derechos del trabajador en los artículos 22 al 29, con la finalidad de dotarle amparo constitucional a los trabajadores.

Jacy FREITAS VILLAVICENCIO (2012). En su tesis titulada “Proceso Constitucional de Amparo en Materia Laboral Despido Incausado” realizada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP); llego entre otras conclusiones a determinar que “...debemos tener en cuenta que en las relaciones laborales existe un desnivel económico entre las partes, en virtud a que el empleador como dueño de la empresa es quien lleva dicha ventaja, en cambio el trabajador para subsistir debe vender su fuerza de trabajo, por una contraprestación económica. En consecuencia, nuestra legislación laboral está orientada a equilibrar esa desigualdad y como consecuencia se inspira en el Principio Protector o Tuitivo hacia el trabajador”.

1.2 BASES TEÓRICAS

Vamos a desarrollar el estudio sobre nuestras dos variables que son el trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, y el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo a

la doctrina y legislación existente en nuestro país, así como legislación comparada.

1.2.1 EL TRABAJO A DISTANCIA.

1.2.1.1 Antecedentes Históricos y conceptualización básica.

El trabajo a distancia aparece en la década de los 60 en su modalidad de *teleworking* bajo los conceptos de Robert Weiner, pero básicamente funciona en base a la idea de llevar el trabajo al trabajador, y no el trabajador al trabajo. Obviamente con la evolución de las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), se desarrolló su uso, teniéndose en el año 1974 sus primeras referencias en la forma de teletrabajo, cuando en los Estados Unidos de América, el físico Jack Nilles realizó estudios sobre los problemas que padecían las empresas por la crisis del petróleo, siendo denominado por tal investigación, como el “padre del teletrabajo”, pues marcó un gran paso en el ámbito laboral estadounidense, que después se extendería por toda Europa.

Si bien demoró muchos años en extenderse por el mundo, dado que los medios informáticos y tecnología aplicada a las relaciones laborales tuvo un crecimiento lento en las últimas décadas del siglo pasado, debemos reconocer que surge como una forma de facilitación laboral de las empresas, con el fin de evitar la contaminación ambiental que se producía por el combustible utilizado por el trabajador para desplazarse a su centro laboral, añadiéndose posteriormente a su conceptualización el volverse un medio para que las empresas fueran más eficientes en el desempeño de sus trabajadores, generándoles asimismo mayor bienestar.

Su expansión en cada país, se debió a distintas razones relacionadas con el desarrollo de la economía local de regiones aisladas, así en el Reino Unido se debió a la disminución de los costes y el fomento del empleo, en Francia por el desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Italia

también se debió a la reducción de costes, el desarrollo regional y la organización del mercado laboral fueron su motivación en Alemania, y en España el fomento de la competitividad.

Sin embargo, es importante señalar que el teletrabajo se incorporó en un contexto de deterioro del empleo formal, siendo adoptada por los gobiernos, como fuente de empleo (aunque a veces precario) para sectores desocupados. (Sánchez, 2017).

Dentro de este contexto, el 16 de julio del año 2002 se suscribió el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, llevado a cabo en Bruselas, con la finalidad de modernizar la organización del trabajo en el sector público, y además armonizar la vida personal, familiar y laboral por medio del teletrabajo, dándose a partir de allí, normas internas en los distintos países regulando esta modalidad de trabajo a distancia.

Téllez, define al teletrabajo como "...una forma flexible de organización del trabajo que se realiza con ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para quien se realiza el trabajo. Por tanto, se trata de una de las formas de trabajo más características de la sociedad de la información, cuya base es el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para llevar el trabajo hasta el trabajador y no a la inversa" (2008, p. 269)

La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como "el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora". (OIT, 2011)

Empero, es de señalar que el teletrabajo no es la única modalidad de trabajo a distancia, con el desarrollo tecnológico se han dado algunas variantes, como son trabajadores que no tienen un horario de labores rígido, toda vez que sus funciones se basan en cumplimiento de metas y objetivos en determinados plazos, modalidades mixtas que combinan el

teletrabajo y el trabajo presencial e invenciones ingeniosas y de emergencia, como ha sucedido con el trabajo remoto en el Perú.

Respecto al Teletrabajo, se puede brindar en diferentes formas, las cuales se pueden clasificar en base al tipo de enlace existente entre el empleador y el trabajador, o también clasificaciones en base al lugar de la prestación laboral.

Respecto al enlace entre el empleador y el trabajador, encontramos el teletrabajo on line o two way line, también llamado en tiempo real o Interactivo, en el cual existe una conexión entre la computadora u ordenador del trabajador y la empresa, lo que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central y los terminales externos, así como el control constante de las tareas realizadas por el trabajador. En esta modalidad el trabajador está virtualmente presente en la empresa y sujeto al poder de dirección del empleador de manera similar a cualquier trabajador que tenga contacto físico con este.

En segundo lugar está el teletrabajo one way line, en el cual la conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional, o sea de la computadora u ordenador del trabajador a la empresa o de esta hacia aquel. En esta modalidad no existe un control directo sobre el terminal externo, siendo la subordinación y control fuerte si la trayectoria corre del trabajador hacia la empresa, en cambio, si la trayectoria corre de la empresa hacia el trabajador, la subordinación es más bien débil y el trabajador recibe indicaciones antes que órdenes del empleador.

En tercer lugar tenemos el teletrabajo off line, también llamado teletrabajo desconectado, en el cual no existe interacción entre la empresa y el trabajador, quién a partir de unas instrucciones iniciales desarrolla una actividad informática por cuenta propia, sin ninguna conexión electrónica con el ordenador central situado en la empresa, al cual solo después hace llegar los datos. En esta modalidad, la falta de interacción entre el trabajador y la empresa imposibilita al empleador el control de aquel

durante el desenvolvimiento de la actividad, priorizándose el trabajo autónomo y existiendo solamente un control de resultado.

Respecto a la clasificación en base al lugar de la prestación, el teletrabajo puede ser en el domicilio del trabajador, que es la forma más genuina del teletrabajo, por cuanto se desarrolla en su entorno hogareño, con lo cual el control de las tareas es reducido y prevalece el derecho a la intimidad del trabajador. Este tipo de teletrabajo se realiza íntegramente en el domicilio del trabajador, es decir, todos los días laborables de la semana y toda la jornada laboral diaria.

También puede darse el tipo de teletrabajo, que en parte se realiza en el domicilio y parte en la empresa, en el que los trabajadores laboran determinados días fijos mediante teletrabajo y otros días lo hacen en la empresa de manera presencial (por ejemplo, dos días en la empresa y tres en casa).

En tercer lugar, encontramos el teletrabajo en un centro de trabajo que no es el domicilio del trabajador, pero está alejado de la empresa y no es de su propiedad, como sucede en una sucursal. Por una parte, tenemos los telecentros, es decir centros pequeños o medianos con las instalaciones informáticas requeridas para el desempeño laboral, que son contratados y/o compartidos por varias empresas. En esta modalidad los trabajadores se agrupan por el criterio geográfico.

En cuarto lugar, podemos señalar al teletrabajo móvil, en el cual el trabajo es prestado por un individuo sin una ubicación específica ni en un local dado y que se traslada de un lugar a otro aunque comunicado regularmente con la empresa por medios telemáticos. Esta modalidad es posible gracias a las computadoras portátiles con conexión inalámbrica para el acceso a Internet y los celulares, principalmente.

Como podemos apreciar, el trabajo a distancia que algún momento se identificó sólo con el teletrabajo, caracterizado entre otros aspectos por desarrollar el teletrabajo desde el domicilio, en la actualidad presenta

diversas modalidades que corresponden a la denominación genérica del trabajo a distancia, el cual inclusive no implica estar conectado por medios tecnológicos. Dentro de esas variedades y ante la situación de emergencia generada en el Perú por el Covid 19, se creó el “Trabajo Remoto”, el cual es un trabajo realizado desde el domicilio pero que no implica conexión informática con el centro de labores.

1.2.1.2 El Teletrabajo.

Desde el año 2013, se reguló el teletrabajo en el Perú, por lo que a continuación vamos a efectuar un análisis de la legislación nacional, así como una breve referencia a la regulación en distintos países latinoamericanos y la problemática que implica esta modalidad de trabajo a distancia.

1.2.1.2.1. Análisis de la legislación nacional.

El teletrabajo en el Perú se encuentra normado por Ley N° 30036 - Ley que regula el Teletrabajo; y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°009-2015-TR (erróneamente publicado como D.S. N°017-2015-TR).

Inicialmente, se presentó como una alternativa idónea para la integración de las personas discapacitadas, eliminando diferentes barreras físicas y de espacios, hoy en día tomó auge a nivel mundial, a raíz de la pandemia del COVID-19, en la que nuestro país no es ajeno a ello, con lo que se trata de adoptar en la población un modus vivendi laboral para proteger y preservar el derecho fundamental a la salud y por ende a la vida.

Normativamente, el ámbito de aplicación de la ley del teletrabajo expresa que en él se comprende a los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional, así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que lo emplean. (Artículo II del Título Preliminar del reglamento).

La norma se sustenta en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú que establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Lo que intenta solucionar el teletrabajo es que, “mediante esta modalidad laboral las personas puedan armonizar la vida personal y/o familiar con la vida laboral, un ejemplo de ello sería un padre que necesita pasar tiempo con su hija recién nacida, podría ver en el teletrabajo una salida a sus necesidades paternas y sus aspiraciones profesionales” , es decir, el teletrabajo va a permitir que el subordinado pueda desenvolverse en una relación laboral desde su domicilio y a la vez armonizar sus otras actividades familiares, sociales, entre otras.

En principio, la norma incluye una definición del teletrabajo, el mismo que consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. (Artículo III, literal h del Título Preliminar del Reglamento).

Se podría invocar el hecho de que el teletrabajador realiza sus actividades en un lugar distinto a su centro de labores, sin embargo, esto no se puede interpretar como una actividad independiente, ya que la propia norma especifica que el teletrabajador se encuentra bajo supervisión mediante los diferentes instrumentos tecnológicos y esto implica una subordinación de la relación laboral.

Es así, que la normativa nacional acoge una serie de principios donde encuentra sustento el teletrabajo, y son: 1) La voluntariedad, esto hace referencia a que se requiere del consentimiento del trabajador para modificar la modalidad laboral al teletrabajo. 2) La reversibilidad, esto permite que un trabajador bajo la modalidad de teletrabajo pueda regresar a la modalidad ordinaria si se acredita que no se cumplieron con los objetos pensados bajo la modalidad de modalidad del teletrabajo. 3) La igualdad de trato, señala que el empleador debe realizar esfuerzos para mantener la

igualdad de trato en cuanto a las condiciones del trabajo u de los teletrabajadores. Y finalmente; el principio de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, busca promover mediante, la utilización del teletrabajo un balance idóneo del teletrabajo en los últimos años. (Artículo IV del Título Preliminar del reglamento).

En cuanto a los derechos y obligaciones laborales, el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y puede utilizarse en todas las modalidades establecidas para dicho régimen. Además, es, obligatorio, de acuerdo con el artículo 5° de la Ley, que el contrato de trabajo sea por escrito.

Es de especial importancia para nuestro estudio, que hagamos referencia a la normatividad sobre **jornada laboral en el teletrabajo**, respecto al cual, según el régimen que corresponda, los funcionarios y servidores públicos pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada. Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo. En este sentido, debe tenerse presente que en materia de jornada, horario y trabajo en sobre tiempo, le son aplicables las reglas y límites previstos en el Texto Único Ordenado de la materia, aprobado por el Decreto Supremo N°007-2002-TR.

Debemos indicar que con las normas sobre teletrabajo en el Perú, se pretendía su aplicación gradual, haciéndose las proyecciones desde el año 2013 hasta el 2021; sin embargo, dicha implementación no había avanzado conforme a lo previsto y nuestra realidad con la Pandemia del Covid 19, ha conllevado a que el Estado cree urgentemente como otra alternativa de trabajo a distancia, al trabajo remoto.

1.2.1.2.2. Legislación comparada sobre el teletrabajo.

En esta sección, vamos a hacer una breve referencia al teletrabajo en algunos países de Latinoamérica:

Uruguay.- No existe legislación expresa sobre la modalidad de teletrabajo, pero se está trabajando un proyecto de regulación dentro del marco del teletrabajo. Se recurre a normas del derecho laboral que es de aplicación inmediata para todos los trabajadores. En época de la COVID-19, a través del Decreto 94/020 del 16/03/2020 se declaró la Emergencia Nacional Sanitaria, exhortándose a los empleadores en el artículo 6º, a promover, en todos los casos que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios.

Venezuela.- No existe legislación expresa sobre la modalidad de teletrabajo. En el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Ley Sustantiva laboral venezolana) en el Título IV de las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, regula de forma general la Modalidad de Trabajo a Domicilio, como una modalidad de trabajo especial a ser reglamentada por una Ley Especial.

Brasil.- Desde el comienzo de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, Brasil ha adoptado diferentes medidas en materia laboral y económica. La reforma brasileña del 2017 (Ley 13467/2017) ya se habían cambiado varios puntos de la legislación laboral, incluyendo la provisión de teletrabajo y un refuerzo de la negociación colectiva.

Chile.- No existe legislación expresa del teletrabajo. Con ocasión de la COVID-19, se continuó con la discusión de la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Dicha norma, no establece modalidades específicas, sólo regula el teletrabajo o trabajo a distancia en general, otorgando un concepto amplio. No se adoptan medidas especiales, sólo un marco de aplicación general por la pandemia.

Colombia.- El Teletrabajo en Colombia fue el primero que se encontró regulado en Sudamérica, a través de la Ley 1221 del 16 de julio de 2008 y el Decreto 0884 de 2012 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015), que viene a ser una forma de organizar las actividades laborales haciendo uso y con soporte de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. El teletrabajo se clasifica en autónomo, móvil y suplementario. En época de la COVID-19 se expidió el Circular 021 de 2020, donde se promovió la implementación de las figuras del teletrabajo o el trabajo en casa para solventar la crisis y evitar contagios en el sitio de trabajo. Ambas figuras, ya eran aplicables y existían en el ordenamiento jurídico laboral colombiano.

Argentina.- Es el país latinoamericano, que más recientemente ha regulado el teletrabajo a través de la Ley 27.555 aprobada el 14 de Agosto del 2020. Anteriormente el teletrabajo se rigió por la Ley del Contrato N° 20.744 junto con la Ley 25.800, que ratifica el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio. Dichas normas englobaban al trabajo a distancia, pero sin normatividad específica. Con ocasión de la pandemia del COVID-19, se tiene la Resolución 21/20 SRT, donde se habilitó a los empleadores a que sus trabajadores realicen prestación de servicios en su domicilio.

Ecuador.- El Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 contiene las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, el cual puede ser permanente o parcial. A consecuencia de la COVID-19, con fecha

12.03.2020 el Ministerio de Trabajo emitió el acuerdo MDT-2020-076 que contiene las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente.

Bolivia.- El Decreto Supremo 4218 del 16 de abril de 2020 tiene por objeto regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado.

1.2.1.2.3. Ventajas y desventajas del Teletrabajo.

Cómo sucede, con las diferentes modalidades laborales, o con las características de las nuevas tecnologías que se utilizan en el desempeño del trabajo, de acuerdo a su uso, podemos encontrar ventajas y desventajas, en este sentido, recogemos lo señalado en un interesante artículo del Dr. Saco Barrios (2007), el cual enumera las ventajas y desventajas del teletrabajo, desde tres perspectivas, desde el punto de vista del empleador, desde el punto de vista del trabajador, y desde una perspectiva ambiental, pero nosotros a continuación, nos vamos a referir a las dos primeras:

Las principales ventajas del Teletrabajo para la Empresa o entidad pública, son las siguientes:

AHORRO.- Porque minimiza los costos de infraestructura para la empresa o entidad, lo cual va a generar además una serie de economías colaterales, referidas a pago de servicios, personal de mantenimiento y seguridad, entre otros.

SOSTENIBILIDAD.- Porque el teletrabajo ayuda a menguar la contaminación ambiental, al reducir el traslado de personal con el alto grado de contaminación que ello significa, además de reducir los gastos de energía eléctrica y agua en las instituciones y empresas, al margen de la producción que podría aminorarse o sustituirse en las industrias.

PRODUCTIVIDAD.- Debido a que la Empresa podrá contratar a personal mejor capacitado, cuyos costos remunerativos presenciales suelen ser más altos, facilitando asimismo mayor flexibilidad en la contratación de personal.

Respecto al trabajador, encontramos como las ventajas más notables del Teletrabajo a las siguientes:

BIENESTAR.- Mejora las posibilidades de una relación familiar más fructífera, al realizarse el trabajo en el medio casero.

AUTONOMÍA.- Permite que el trabajador desarrolle una mayor proactividad, al desarrollar gran parte del teletrabajo en forma autónoma, lo que permite organizarlo en función a los objetivos y directrices que le brinde el empleador.

FLEXIBILIDAD.- En el sentido que de acuerdo a sus necesidades familiares, el trabajador podrá organizar su trabajo, permitiéndole además cumplir más de una obligación laboral, lo que coadyuva a un mayor bienestar económico.

Como mencionábamos, vamos a mencionar algunas de las desventajas más notables del teletrabajo, comenzando desde la perspectiva de la institución o empresa:

NORMATIVIDAD INCOMPLETA.- La misma que no regula de manera expresa muchos aspectos, generando desconfianza para su aplicación no sólo en los empleadores, sino también en los trabajadores.

EQUIPAMIENTO.- El cual en un primer momento, puede aparecer para el empleador como un costo alto, al tener que cubrir las necesidades tecnológicas de sus teletrabajadores.

CONFIDENCIALIDAD.- El riesgo de que los secretos laborales o la misma reserva sobre aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, puedan ser vulnerados con mucha mayor facilidad.

Desde el punto de vista del trabajador, las principales desventajas que encontramos en el teletrabajo, son las siguientes:

JORNADA LABORAL.- Estas suelen ser muy extensas, lo que genera una impresión de que se trabaje 10, 12 horas o más, lo cual suele ser porque el empleador no respeta su derecho a la desconexión laboral y no reconoce el pago de horas extras, debido a la superposición de actividades familiares y laborales, con las múltiples interrupciones y pérdida de tiempo que ello puede generar.

EXCESO DE CONTROL.- El empleador muchas veces se excede en el control del teletrabajador, a fin de verificar que esté cumpliendo con sus obligaciones laborales, verificándolo por medios telefónicos o informáticos a diferentes horas, excediendo la jornada laboral regular, generando una sobreexposición del trabajador a los equipos de cómputo.

MENOR REMUNERACIÓN.- Al existir el prejuicio de que el teletrabajo es más fácil, en esta modalidad la generalidad de los empleadores busca reconocer menores remuneraciones de las que pagaría a trabajadores presenciales, además del recorte de otros beneficios laborales.

1.2.1.2.4. Problemática del Teletrabajo.

La problemática del teletrabajo, ha sido enfocada tradicionalmente hacia diferentes aspectos que tienen que ver con la relación laboral, como "...la dificultad de ejercer dirección y control sobre el teletrabajador.",

debido al arraigado pensamiento de que para controlarte tengo que verte; las deficiencias de comunicación entre empleador y trabajador, sumadas a una pérdida de identidad institucional debido al alejamiento de la empresa; y la disminución del rendimiento laboral, por la falta de responsabilidad y autonomía de los trabajadores (González et al, 2017, p. 54)

Pero la problemática del teletrabajo puede tener una dimensión mucho mayor, en la medida que consideramos que se trata de un derecho humano reconocido en la normativa constitucional y supranacional, toda vez que diversos autores ya consideran una cuarta generación de derechos humanos compuesta por "...la Internet, la cultura informacional, el teletrabajo, la e-salud, la educación digital, la e-política, la e-cultural, es decir la configuración de la e-ciudadanía." (Bravo y Fernández, 2019, p. 22)

En este sentido, encontramos que el derecho al trabajo, reconocido como un derecho humano de segunda generación, se encuentra íntimamente ligado al teletrabajo, como derecho humano de cuarta generación y característico de una sociedad de la información.

En esa línea de ideas, debemos entender que todos los derechos reconocidos en torno al derecho del trabajo, se extienden también al teletrabajo, aunque su surgimiento histórico sea mucho posterior; pero en la práctica, apreciamos que no siempre es así.

De allí parte el problema que enfocamos en el presente trabajo de investigación, porque observamos que derechos relacionados a la jornada ordinaria de trabajo, que establece un tiempo máximo de horas laborables diaria o semanalmente, no se cumple o respeta en torno al teletrabajo, pese a que legislativamente se tengan disposiciones relativas a la jornada de trabajo, horas extras, desconexión laboral, control del empleador, etc.

Esta situación, no era muy notoria ni trascendente socialmente en el Perú, hasta febrero de 2020; pero la situación en Marzo cambió, se produjo una nueva realidad social radicalmente diferente, en que todas las personas se vieron obligadas a cumplir normas de aislamiento e

inmovilización social como regla general de protección, ante las circunstancias generadas por la pandemia del Covid 19.

Desde el punto de vista laboral, se dieron tres situaciones: la primera personas que no trabajaban, ya sea porque no contaban con trabajo o se sumaron a los 6 millones de peruanos que perdieron su puesto de trabajo y que para sobrevivir tuvieron que reinventarse buscando medios de subsistencia por medios virtuales; la segunda, personas que siguieron trabajando presencialmente por estar su labor relacionada a los servicios esenciales que no se podían detener, entre los cuales se encuentran profesionales de la salud, militares, policías, servicios públicos, etc.; y la tercera, relacionada con el trabajo a distancia, realizada por algunas empresas e instituciones en la modalidad de teletrabajo, cuya implementación inmediata resulto dificultosa debido a la normatividad vigente en la materia, lo que dio lugar a que se creara una nueva modalidad de trabajo a distancia, bajo la denominación de “trabajo remoto”.

1.2.1.3 El Trabajo Remoto

El trabajo remoto, es una modalidad especial del trabajo a distancia, creado en el Perú con ocasión de la pandemia del Covid 19, por lo que a continuación vamos a efectuar un análisis de la legislación emitida para su funcionamiento y una referencia a la problemática que implica.

1.2.1.3.1. Marco normativo del trabajo remoto

El trabajo remoto es la medida excepcional dispuesta por el Gobierno, a fin de que los empleadores modifiquen, sin requerir acuerdo – escrito o verbal – con los trabajadores, el lugar de prestación de los servicios de

aquellos que no realizan actividades relacionadas con servicios esenciales, mientras dure el estado de emergencia nacional

A través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, desarrollado por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, publicado en el diario oficial El Peruano del 24 de marzo del 2020, el estado ha creado la figura del “Trabajo Remoto”, habiendo desarrollado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo una Guía para su aplicación.

El artículo 16 del Decreto de Urgencia N°026-2020 define al trabajo remoto como: “la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

La jornada de trabajo que se aplica en el trabajo remoto es la que se pacta con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran convenido las partes, sin embargo, de acuerdo a lo señalado en el Art. 9° del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en ningún caso, la jornada ordinaria deberá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Asimismo, señala que no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes

Lo interesante de esta nueva modalidad de prestación de servicios, es que las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, con una distribución máxima de seis (06) días a la semana. Debiéndose tomar previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

Este decreto, establece, además, que es responsabilidad del empleador la asignación de labores al trabajador, así como la

implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, si es posible mediante los mecanismos virtuales; por otro lado, de acuerdo con lo previsto en el numeral 1 del artículo 20 del D. U. N° 026-2020, el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

Sin embargo, es evidente que esta modalidad laboral de emergencia originó una serie de problemas, que se ha buscado subsanar a través de una disposición complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia 127-2020, publicado el 01 de Noviembre de 2020, en el cual se reconoce el Derecho a la Desconexión Laboral en el Trabajo Remoto y se dan varias precisiones sobre la JORNADA LABORAL, modificando el art. 17 del Decreto de Urgencia 026-2020.

1.2.1.3.2. Problemática del trabajo remoto

En primera línea, debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N°026-2020, el cual no establece una normatividad completa sobre la materia, toda vez que, revisando dicho cuerpo normativo, no se hace mención sobre aspectos importantes del desempeño laboral, como es la compensación de gastos cuando los equipos o medios informáticos son proporcionados por el trabajador.

No siendo ajeno a ello, y de manera más completa el artículo 7 del Decreto Supremo N°010-2020-TR, expresa que: “Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.”

Bajo esa premisa, se entiende en caso de que los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto sean solventados por el trabajador, las partes puede acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.

1.2.2. DERECHO A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

El desarrollo de la relación laboral requiere la delimitación de un espacio temporal para su ejecución, por lo cual, la determinación del lapso en el cual se va a realizar la labor del trabajador. De este modo, la fijación de la jornada o tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos más importantes del vínculo jurídico laboral. En nuestro país esta institución tiene reconocimiento legislativo desde 1919, y consagración constitucional desde 1979, y se encuentra presente en la Constitución vigente de 1993, en la cual se mantiene dicho modelo con un cierto matiz flexibilizador. Esto supone que la jornada de trabajo es un derecho y una obligación del trabajador, en la medida que éste debe poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, pero solamente por determinado lapso. Esta limitación temporal de la prestación del servicio es la que constituye el derecho del trabajador y crea la obligación del Estado de establecer jornadas máximas, de tal manera que el exceso de trabajo no atente contra la salud física y mental de quien lo realiza, dentro de límites de razonabilidad, dado que "la regulación de la jornada máxima de trabajo no solo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, es también el uso eficiente de la fuerza de trabajo dentro de la unidad productiva y produce un beneficio generalizado dentro de la sociedad" .

Dentro de la definición de jornada de trabajo se encuentra la del horario de trabajo, el mismo que constituye, a decir de Alonso Olea, la determinación de los momentos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado

la prestación en tiempo indeterminado, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo; pueden también variar de unos a otros, siendo el supuesto más importante de variación el exigido por los turnos de trabajo, si los hubiesen.

1.2.2.1. Concepto

La definición que citan la mayoría de los autores consultados sobre este tema es la de Alonso Olea y Casas Bahamonde, quienes sostienen que por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo diario, semanal o anual, como hemos señalado, es el espacio temporal durante el día en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo para ejecutar el contrato de trabajo.

La Constitución Política del Estado reconoce expresamente dicha institución jurídica en su artículo 25 y su desarrollo legislativo se encuentra en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo aprobado por D. S. N° 007-2002-TR y en su Reglamento, aprobado mediante D. S. N° 008-2002- TR, ambos publicados el 4 de julio de 2002.

Están excluidos de la jornada máxima de trabajo, es decir, que aun cuando laboren ocasional o permanentemente horas extras no tienen derecho a remuneración adicional, las siguientes personas:

- a. Trabajadores de dirección, confianza o manejo

Son tres categorías diferentes, y no hay definición legal para cada una de ellas. Jurisprudencialmente se ha definido a los trabajadores de dirección como aquellos que en el desempeño de sus funciones:

Actúan en función no simplemente ejecutiva, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstracción económica de la empresa, a diferencia del trabajo ordinario que no lleva sino su propia reglamentación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planes señalados de antemano por el impulso directivo.

Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores y dentro de la órbita de la delegación, jerarquía que por regla general coincide con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial.

Obligan al patrono frente a sus trabajadores.

Están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión, cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o, en último término, de la voluntad superior del empleador.

Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central.

Como ejemplos, de trabajadores de dirección están los gerentes, administradores, mayordomos jefes (maître), capataces, supervisores, capitanes de barco, etc.

Jurisprudencialmente, los empleados de confianza son aquellos que pueden actuar con cierta libertad en el servicio a nombre del patrono.

Lo importante no es el título de la posición sino la naturaleza de las funciones que en la práctica ejecute el trabajador para que sea considerado un empleado de dirección, confianza o manejo.

1.2.2.2. Clases de Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo puede ser, básicamente:

Jornada a tiempo completo: En la jornada a tiempo completo la distribución y organización del trabajo se distribuye a lo largo del día y/o las jornadas de la semana.

Jornada reducida: hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:

Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores.

Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.

Trabajos en el interior de las minas.

Trabajos de construcción y obras públicas.

Otras reducciones de jornada: guarda legal de hijos o lactancia.

Jornada continua: cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.

Jornada partida: cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.

Trabajo a turnos: cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

Trabajo nocturno. Cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.

Trabajo en festivos. Cuando el trabajo se realiza en días festivos o feriados que no son laborables.

Horas extraordinarias: Son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legalmente establecida.

1.2.2.3. Afectación de la Jornada de Trabajo en el Teletrabajo

Como hemos mencionado anteriormente, si bien el teletrabajo surge como un derecho humano de cuarta generación, se le aplican los derechos laborales aunque sean anteriores a su surgimiento, como es la normativa relacionada con la jornada de trabajo.

“En principio, como regla general, el teletrabajo ha nacido para que haya una flexibilidad de la jornada. Lo habitual será que el trabajador elija su tiempo de trabajo, ya que ello responde al principio de libertad de gestión del tiempo de trabajo en las distintas modalidades de teletrabajo” (Cañadas, 2017, p.126). Debemos precisar, que el mismo autor añade que eso no excluye la necesidad de fijar límites temporales de la jornada de trabajo; pero, le otorga la posibilidad al teletrabajador, de elegir cuál va a ser su jornada de trabajo, ya que al empleador no le va a interesar tanto las horas de trabajo, sino el resultado que se alcanza en el trabajo.

Este tema de la flexibilidad del teletrabajo, tiene mucho que ver con la jornada laboral y su regulación, en tal sentido:

“El tiempo es un elemento que juega un papel muy importante en la relación laboral del teletrabajo, esto se debe a que, esta modalidad de trabajo supone una gran flexibilidad en el tema del horario y del tiempo que se va a destinar a la realización de las tareas asignadas. Siendo importante analizar si es o no posible aplicar de manera supletoria las disposiciones jurídicas que sobre esta materia recoge la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en especial la Ley que regula la jornada de trabajo en el Perú”. (Correa, 2015)

Como podemos apreciar, en el teletrabajo no sólo se rompe la conexión lugar de trabajo y trabajo, sino que también se rompe la relación que existe entre horario de trabajo, jornada y tiempo de trabajo.

Ante estas circunstancias, se realizan algunas limitaciones remunerativas en torno al teletrabajo, como son los complementos salariales por asistencia y puntualidad (salvo que sea teletrabajo interactivo), o por trabajo nocturno o por laborar en días festivos como son los domingos o feriados, desapareciendo asimismo el pago por horas extras o extraordinarias. (Cañadas, 2017, p.127).

Conforme apreciamos, las normas laborales que reconocen distintos derechos del trabajador, no se encuentran aisladas unas de otras, y el derecho a la jornada máxima de trabajo, tiene relación con otras normas relativas al pago de horas extras, vacaciones, trabajo dominical o en días feriados y otras, pero un aspecto que consideramos muy importante, es entender la razón de ser de la jornada y horario de trabajo. “En este sentido, puede entenderse el descanso como ese tiempo que el trabajador necesita para reponer sus fuerzas; es decir, se podría considerar al trabajo como productor de “fatiga”, el descanso es entonces un reposo reparador debido a la acumulación de tensiones producidas por la jornada de trabajo”. (Távora, 2019, p. 43).

La razón de ser de la jornada y horario de trabajo, es que exista un tiempo de descanso razonable, y es un tema que se encuentra en riesgo ante la flexibilidad laboral del teletrabajo, en el cual es necesario, dentro de la posición protectora del estado respecto del trabajador, el fijar normas precisas en la materia.

Aunque el establecer una jornada y un horario de trabajo va contra el espíritu mismo del teletrabajo, sí es importante establecer medios para controlar cuántas horas se trabaja, a fin evitar cualquier tipo de abuso. (Cañadas, 2017, p.129).

La legislación peruana establece que corresponde fijar al empleador el horario de trabajo; sin embargo, esa norma no se puede aplicar en el teletrabajo que se caracteriza por su flexibilidad de horario, en este sentido, corresponde “... al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de

trabajo. Lo que implica que no existe en este caso un horario regulado de entrada o de salida. Convertirse en teletrabajador (e-worker) permite una gran libertad para organizar horarios y planificar el trabajo”. (Rojas, 2019).

Lo anteriormente expresado, lleva a pensar que es necesario, establecer a través del contrato de trabajo o convenios colectivos, la disponibilidad del teletrabajador y la fijación flexible de un horario de trabajo que se encuentre dentro de los límites máximos de la jornada ordinaria de trabajo, pero nuestra legislación únicamente dice que en el documento que se acuerda el teletrabajo, se debe fijar la jornada del teletrabajador y el mecanismo de supervisión o control de las labores, de ser el caso (Art. 1° del Reglamento de la Ley 30036), generando en consecuencia los problemas que se han hecho latentes durante los meses de estudio, en que la regla general por el covid 19 fue la inmovilización social y el trabajo a distancia, que ha dado lugar en vez del bienestar personal y familiar que debería generar el teletrabajo por su horario flexible, a un malestar ocasionado principalmente por el exceso de horas de trabajo, respecto al cual no es posible solicitar el pago de horas extras ni reclamo alguno ante las dependencias estatales que supervisan el cumplimiento de los derechos laborales.

Ante ello debemos tener presente que “La teledisponibilidad sin límites es un riesgo que las legislaciones respectivas deben prevenir”. (Rojas, 2019).

1.2.2.4. Afectación de la Jornada de Trabajo en el Perú, a través del Trabajo Remoto.

Ante la imposibilidad de aplicar de manera generalizada el teletrabajo, ante la emergencia sanitaria por el Covid 19, toda vez que esa modalidad laboral implicaba un acuerdo entre trabajador y empleador, en base al principio de voluntariedad, no era una modalidad de trabajo que se podía aplicar obligatoriamente a todas las personas que no se encontrarán dentro

del grupo de trabajadores considerados bajo el rubro de servicios esenciales.

La solución que encontró el estado peruano, fue crear una modalidad de trabajo a distancia, que se bautizó como “trabajo remoto”, el cuál reguló en un principio, muy escuetamente, el tema de la jornada de trabajo, conforme se observa en el Art. 18.2.3 del Decreto de Urgencia 026-2020 que dice *“Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias”*.

A través del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se desarrolla para el sector privado las normas relativas al trabajo remoto, aplicables supletoriamente también para el sector público, el mismo que respecto a la jornada de trabajo tiene normas contradictorias, puesto que el Art. 5.1 establece que *“A fin de implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.”*, dando a entender, que el trabajo remoto se establece de manera unilateral por el empleador, lo que se ratifica en el Art. 5.3 que dice: *“La sola comunicación del/la empleador/a a través de alguno de los medios indicados en el numeral 5.1 constituye constancia para el/la trabajador/a de la modificación del lugar de prestación de servicios, aplicándose las reglas establecidas en el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020”* y es concordante a lo señalado en el Art. 17.1 del DU 026-2020 *“Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto”*.

Siendo evidente de la normatividad antes señalada que, el trabajo remoto se establece por decisión unilateral, lo que guarda lógica con el estado de emergencia nacional y sanitaria en que se implementa esta modalidad de trabajo a distancia; contradictoriamente, el Art. 9.1 del

Decreto Supremo N° 010-2020-TR dice que: *“La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo.”*, asimismo, el Art. 9.3 señala que: *“Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima ...”*.

De lo antes dicho, podemos ver que en lo relativo a la jornada de trabajo debe existir un acuerdo entre empleador y trabajador, pero sin precisar los procedimientos a seguir para su aplicación; lo que sí está expresamente señalado para el inicio de la prestación de servicios vía trabajo remoto.

En los trabajadores del sector público la normatividad sobre trabajo remoto en un primer momento se presentó más incierta, ya que fue recién a través del Decreto Legislativo 1505 del 10 de mayo del 2020, que se reguló el trabajo remoto en el sector público, siendo claro que la jornada y horario de trabajo era establecida por el empleador, pudiendo reducirse la jornada de trabajo o modificarse el horario de trabajo unilateralmente, como literalmente lo dice el Art. 2.1 literales “c” y “d”. Posteriormente, con fecha 05 de junio de 2020, se publicó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000039-2020-SERVIR-PE “Directiva para la Aplicación del Trabajo Remoto”, la misma que complementa el D. Leg 1505, pero no tiene normas expresas sobre la jornada o el horario de trabajo.

Como podemos apreciar, a diferencia del teletrabajo que tiene una regulación más extensa y precisa a nivel nacional y en otros países, la creación peruana del trabajo remoto, ha dejado vacíos en su normatividad, que muchas veces han sido utilizadas por los empleadores para reducir su personal de trabajadores o ubicarlos en situaciones de subempleo; consideramos correcta la afirmación de que *“...la regulación del trabajo remoto en nuestro país, tanto en el ámbito público como el privado, es insuficiente y necesita adaptarse a la realidad creciente de casos, a las*

herramientas con que cuentan los trabajadores y, sobre todo, a una realidad en donde el trabajo es imprescindible para la supervivencia de la mayoría de familias del territorio nacional”. (Castro & Guevara, 2020)

La pandemia por el Covid 19 y la deficiente normativa en materia laboral ante esta situación de emergencia, ha originado una gran pérdida de puestos de trabajo, que de acuerdo a información del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, en el segundo trimestre del año 2020, asciende a la cantidad de 6’720,000 peruanos; sin embargo, han subsistido trabajos a distancia, como afirmó el ex Ministro Cateriano (Diario Gestión, 03-08-2020), 220,000 personas ejecutaban el trabajo remoto evitando el riesgo de contagio en los centros de labores, en estas circunstancias los empleadores ven más conveniente el trabajo remoto que el Teletrabajo que le implica mayores costos y obligaciones, por eso la CONFIEP propuso ampliar en forma indefinida el trabajo remoto, el cual es usado hoy en día por la mayoría de empresas (Diario Gestión, 28-08-2020). Al respecto, un estudio de Marsh Perú en setiembre del 2020, precisó que un 92% de Empresas utilizaban el trabajo remoto, y que en la nueva normalidad este debía establecerse como una práctica sostenible, e indefinida. (Diario Gestión, 24-09-2020)

Debemos tener presente que, los vacíos en la normatividad sobre la jornada de trabajo y aspectos conexos, que adolece el trabajo remoto, llevaron a afirmar por diversos especialistas que era necesaria su regulación, así Karina Toribio del Estudio Muñiz & Abogados, dice que “...pese a que el cumplimiento del trabajo remoto está siendo fiscalizado por la SUNAFIL, existen vacíos en el desarrollo del mismo como son: regular el derecho de desconexión digital, accidente de trabajo, labor extraordinaria (horas extras) y por ser una situación nueva y compleja deberían establecerse políticas públicas que busquen el uso estratégico de recursos para viabilizar el trabajo remoto.” (2020)

Ante estos vacíos legales, se emitió como ya hemos mencionado, el D.U. 127-2020, el cual busca solucionar estas carencias en el sector

privado, pero en el ámbito público la incertidumbre ha buscado ser aclarada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el cual ante una consulta formulada por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, emitió el Informe Técnico N° 1013-2020-SERVIR-GPGSC en que se absuelve la pregunta relativa a si es posible el pago de horas en sobretiempo después de la jornada diaria de trabajo remoto, concluye que “No resulta posible que el servidor que se encuentre en la modalidad de trabajo remoto genere horas extras, al no encontrarse sujeto a un horario”. Asimismo, respecto a la jornada de trabajo, el 19 de agosto de 2020 emitió el Informe Técnico N°001282-2020-SERVIR-GPGSC, que entre otros aspectos concluye que “Durante el trabajo remoto, la jornada laboral será la pactada con la entidad antes de iniciar dicha modalidad o la que hubiera convenido con ocasión del mismo, siendo obligación del servidor civil estar disponible durante la misma para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias”.

Como apreciamos, se ha buscado ir regulando aspectos relacionados a la jornada laboral en el trabajo remoto; sin embargo, han pasado más de seis meses en que han existido muchas afectaciones, y que aún pueden originarse, toda vez que la regulación no es del todo precisa, así por ejemplo podemos observar que el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, ofrece una salida para desconocer una jornada de trabajo en su Art. 9.2, el cual señala que *“No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/as trabajadores/as de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes”*; como observamos, fácilmente el empleador puede aducir que su trabajador remoto, no está sujeto a fiscalización inmediata de su jornada, lo que serviría como argumento para trasgredir ese derecho y que nos lleva a afirmar que es necesario, una regulación del trabajo remoto que sea más precisa y garantista del trabajador, en lo relativo a su jornada máxima de trabajo y derechos conexos.

1.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A continuación procedemos a definir los principales términos jurídicos, relevantes en el presente tema de investigación, a través de la cita de los diccionarios jurídicos o fuentes de las que se han extraído, los cuales vamos a presentar debidamente ordenados alfabéticamente, como detallamos a continuación:

1.3.1. HORA EXTRA

Hora de trabajo rendida en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables. (DPEJ, 2020)

1.3.2. HORARIO DE TRABAJO

Señalamiento concreto, dentro de cada día de la semana, de la jornada de trabajo. (OSSORIO, 1974, p. 463)

1.3.3. JORNADA DE TRABAJO

Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales, y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. (OSSORIO, 1974, p. 521)

1.3.4. TELETRABAJO

Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. (RAE, 2017)

1.3.5. TRABAJO AUTÓNOMO

Aquel que no se presta subordinadamente a otra persona, aunque sea por su encargo y exista contrato que obligue a realizarlo en la forma determinada por quien recibe la prestación. Integran especies del trabajo autónomo el de las profesiones liberales, siempre que no se produzca una adscripción regular y dependiente. (OSSORIO, 1974, p. 955)

1.3.6. TRABAJO A DISTANCIA

Trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realice preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. (DPEJ, 2020)

1.3.7. TRABAJO REMOTO

Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores. (Art. 3° DS 010-2020-TR)

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desarrollo tecnológico ha generado una nueva problemática en las modalidades de trabajo a distancia, con el riesgo de la afectación de derechos laborales, el cual si bien data desde el año 1974 en Estados Unidos, se ha acrecentado desde fines del siglo pasado, cuando los países europeos y de otros lugares, inmersos en una sociedad de la información, caracterizada por un uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, comenzaron a utilizar el teletrabajo en forma intensa. Esta situación dio lugar a que el 16 de julio del 2002, se suscriba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, llevado a cabo en Bruselas, con la finalidad de modernizar la organización del trabajo en el sector público, y además armonizar la vida personal, familiar y laboral por medio del teletrabajo.

En América Latina, países como Costa Rica, México y Colombia, dieron los primeros pasos en emitir normas sobre el teletrabajo, en Colombia a través de la Ley 1221 del año 2008, regula de manera específica el teletrabajo, siendo el primero en América del Sur en legislar esta modalidad laboral de trabajo a distancia, haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En el Perú, el 04 de junio de 2013, se promulgó la Ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo”, que lo define en su Artículo 2°. Diciendo que “*El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores*”. Mediante Decreto Supremo N°009-2015-TR (erróneamente publicado como 017-2015-TR) se aprobó su reglamento. No obstante los años que pasaron desde que se emitiera esta

normativa, y de las investigaciones o artículos que dieron lugar, no se le dio una gran importancia, toda vez que el uso de esta modalidad fue bastante restringido. Sin embargo, como sabemos, el panorama cambió el año 2020, la pandemia del Covid 19 llegó al Perú, y con ello la decisión del Gobierno de proteger a la población disponiendo la emergencia nacional sanitaria con Decreto de Urgencia N° 026-2020-SA y luego la emergencia nacional mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM publicado el 15 de marzo del 2020, pero fue una norma complementaria, el D. S. N° 046-2020-PCM, que dispuso la inmovilización social obligatoria (cuarentena y toque de queda), como único medio conocido para combatir el terrible virus, originando que casi todas las personas se quedaran en sus casas, prácticamente sin salir, suspendiéndose las actividades laborales que no sean esenciales, las labores educativas en todos sus niveles, dando normas para una nueva modalidad de trabajo a distancia bautizado como “trabajo remoto”, y originando en los meses siguientes un crecimiento exponencial de estas dos modalidades de trabajo a distancia, resurgiendo el debate mediático y especializado respecto al teletrabajo y trabajo remoto, que dieron lugar a un clamor popular, contra la creencia de que trabajar en casa era más fácil que hacerlo en el centro laboral, expresado en frases como las siguientes: “ahora trabajo más tiempo”, “en la oficina tenía jornada de trabajo, en la casa no”, “trabajo todo el día” o “trabajo 11 o 12 horas diarias”.

A nivel regional, la situación fue semejante, si bien se sabe que Iquitos fue uno de los lugares más rápidamente azotados por la pandemia, también se ha dado el teletrabajo, sobre todo en el ámbito educativo, o el trabajo remoto, predominantemente en entidades públicas y algunas instituciones privadas. La nueva experiencia laboral, nueva para la gran mayoría de personas, generó los mismos problemas, dado que las personas que han realizado o realizan el teletrabajo en lugar de bienestar al encontrarse en sus domicilios, han sentido afectado su derecho a la jornada ordinaria de trabajo, el cual se ha extendido muchas veces en horas extras y trabajos adicionales sin ningún reconocimiento compensatorio.

Ante ese diagnóstico de la situación que existe en el Perú y en particular en la ciudad de Iquitos, vamos a examinar estas dos modalidades de trabajo a distancia, como son el teletrabajo y el trabajo remoto, analizando cómo han afectado el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo y derechos conexos relacionados al mismo. En ese sentido, el pronóstico de nuestra investigación, apunta a demostrar que, la ejecución del teletrabajo o el trabajo remoto en la ciudad de Iquitos en el período de abril a setiembre del año 2020, han vulnerado el derecho constitucional y reconocido en instrumentos internacionales, a la jornada ordinaria de trabajo que no debe superar las ocho (08) horas diarias o las (48) semanales; brindando como aporte científico, la acreditación de que bajo la normatividad vigente sobre el teletrabajo y el trabajo remoto, es sencillo violar las disposiciones sobre la jornada ordinaria de trabajo, realizando una propuesta de modificación legislativa que garantice el respeto irrestricto a ese derecho constitucional.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el trabajo a distancia, afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020?

2.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema Específico 1

¿De qué manera el teletrabajo, vulnera el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020?

Problema Específico 2

¿De qué manera el trabajo remoto, vulnera el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020?

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si el trabajo a distancia, afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020.

2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1

Identificar si el teletrabajo, vulnera el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020.

Objetivo Específico 2

Establecer si el trabajo remoto, vulnera el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020.

2.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es de importancia y valor teórico, toda vez que todos conocemos que la jornada ordinaria de trabajo es un logro laboral reconocido en la Constitución Política del Perú y desarrollado en la Ley N°, que precisan como jornada máxima las 08 horas diarias o 48 semanales; si bien existe la normatividad en la materia, en la práctica esto no es siempre respetado, en el trabajo presencial existen posibilidades de acreditar el exceso y hacer el reclamo de horas extras; sin embargo, ante una situación de pandemia, muchas personas se han visto obligadas a modalidades de trabajo a distancia, como son el teletrabajo y el trabajo remoto, donde ha dejado de existir un control en el cumplimiento de la normatividad sobre la jornada de trabajo, existiendo excesivas jornadas laborales que superan las 12 horas o que alcanza incluso a días domingo o feriados, cuyo reconocimiento no se está dando, en ese sentido, desde el punto de vista teórico, se busca acreditar que no existe un control ni respeto en el cumplimiento de las normas sobre jornadas de trabajo en la ciudad de Iquitos, durante los meses de abril a setiembre del año 2020.

En ese sentido, su Implicancia Práctica radica en que permitirá dar aportes con propuestas normativas, para perfeccionar la legislación sobre el teletrabajo y el trabajo remoto, permitiendo mecanismos que permitan llevar un registro sobre las horas de trabajo, respetándose de esa manera el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.

Su Relevancia Social en consecuencia, la podemos encontrar en que el presente estudio va a ser de utilidad para evaluar los impedimentos y la necesidad de que se utilice el teletrabajo o el trabajo remoto bajo distintas normas y requisitos, de manera tal que no se vulnere los límites máximos de la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos.

2.5 HIPOTESIS

El trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, sí ha afectado el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020; toda vez que en el presente trabajo de investigación, se ha podido encontrar que en la ejecución del trabajo a distancia, ya sea en la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, frecuentemente se han transgredido las normas que establecen una jornada laboral máxima de 08 horas diarias o 48 semanales.

2.6 VARIABLES

2.6.1 Identificación de las Variables

La Variable x es: Trabajo a distancia.

La Variable y es: Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.

2.6.2 Definición Conceptual y Operacional de la Variable.

Definición Conceptual de la variable x.

El trabajo a distancia es la modalidad de Trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realiza preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, siendo sus modalidades en el Perú las de teletrabajo y trabajo remoto.

Definición Operacional de la variable x.

El trabajo a distancia es la modalidad de Trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realiza preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, siendo sus modalidades en el Perú en el período de abril a setiembre del año 2020 las de teletrabajo y trabajo remoto; el cual será investigado a través de un cuestionario de encuesta con la frecuencia de nunca (0-20%), ocasionalmente (21-40%), regularmente (40-60%), frecuentemente (60-80%), siempre (80-100%).

Definición Conceptual de la variable y.

El derecho constitucional a la jornada de trabajo, alude a la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, siendo la regla en Perú, la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Definición Operacional de la variable y.

El derecho constitucional a la jornada de trabajo, alude a la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, siendo la regla en Perú, la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales; el cual será investigado a través de un cuestionario de encuesta con la frecuencia de nunca (0-20%), ocasionalmente (21-40%), regularmente (40-60%), frecuentemente (60-80%), siempre (80-100%).

2.6.3 Operacionalización de las Variables.

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

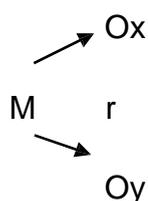
VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	INDICES
Trabajo a distancia	<p>TELETRABAJO:</p> <p>Tiempo diario de trabajo. Horas extras. Herramientas de trabajo. Días de trabajo. Desconexión laboral.</p> <p>TRABAJO REMOTO</p> <p>Tiempo diario de trabajo. Horas extras. Herramientas de trabajo. Días de trabajo. Desconexión laboral.</p>	<p>Siempre: 80 - 100%</p> <p>Frecuentemente: 60 - 80%</p> <p>Regularmente : 40 - 60%</p> <p>Ocasionalmente: 20 - 40%</p> <p>Nunca: 0 - 20%</p>
Derecho constitucional a la jornada de trabajo	<p>ELEMENTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.</p> <p>Tipo de jornada laboral Horario de trabajo Trabajo en sobretiempo Descansos remunerados. Sistema de control a los trabajadores</p>	<p>Siempre: 80 - 100%</p> <p>Frecuentemente: 60 - 80%</p> <p>Regularmente : 40 - 60%</p> <p>Ocasionalmente: 20 - 40%</p> <p>Nunca: 0 - 20%</p>

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones son transversales debido a que se estudia la variable en un tiempo determinado y único (Gavagnin, 2009, p. 117), habiéndose escogido en este caso un período de tiempo del año 2020. Es no experimental debido a que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quién la realiza (Hernández, 2014, p. 152). Finalmente es explicativa, puesto que se va a plantear una relación causal entre la variable independiente con la dependiente. El prestigioso investigador Mexicano Hernández Sampieri, nos dice que los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, sino que están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales (2014, p. 95). En este orden de ideas, la presente investigación es transversal, no experimental y explicativa, usando el esquema siguiente en su diseño.

Esquema.



Donde.

M = Muestra.

Ox = Observación a la Variable Independiente.

Oy = Observación a la Variable Dependiente.

r = Relación entre las Variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es finita, al estar compuesta por personal de diversas instituciones que han realizado en su ejercicio laboral durante el año 2020 teletrabajo o trabajo remoto, habiéndose elegido un muestreo no paramétrico por conveniencia de 35 personas.

3.3. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La Técnica a utilizar será la encuesta.

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El Instrumento a aplicar para la encuesta es el cuestionario, el cual ha sido sometido a la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, en el programa informático SPSS 22 con el resultado siguiente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	15

Para medir la confiabilidad mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, seguimos los criterios que detallamos a continuación:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es ***Excelente***
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es ***Bueno***
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 ***Aceptable***
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 ***Cuestionable***
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 ***Pobre***
Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es ***Inaceptable***

En tal sentido, verificando el resultado de 0,802, obtenido en la prueba de confiabilidad del instrumento de investigación a través del programa informático estadístico SPSS 22, hemos comprobado que la fiabilidad que se ha alcanzado, es considerado como “Bueno”.

3.3.3. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se recolectaran los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

- 1.- Diseño del instrumento de recolección de datos.
- 2.- Recojo de la información y Procesamiento de datos.
- 3.- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- 4.- Análisis e interpretación de los datos.
- 5.- Elaboración de la discusión
- 6.- Formulación de conclusiones y recomendaciones.
- 7.- Redacción y sustentación de la tesis.

3.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El análisis e interpretación de los datos se realizarán empleando la estadística descriptiva, frecuencia y porcentaje para el estudio univariado de las variables, y la estadística inferencial para el estudio bivariado de las variables, utilizando en su procesamiento el software estadístico SPSS versión 22.

CAPITULO IV RESULTADOS

En este capítulo, vamos a revisar descriptivamente los resultados numéricos de las encuestas realizadas a 35 personas que han trabajado a distancia durante los meses de abril a setiembre del 2020, realizando teletrabajo o trabajo remoto, verificando en primer lugar los referidos a la variable X, trabajo a distancia, y en segundo lugar los resultados de la variable Y, Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.

4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE X: TRABAJO A DISTANCIA

Vamos a mostrar los resultados de la variable independiente por las dos dimensiones que hemos elegido para el trabajo a distancia, y que son las que se han dado en el país y la región en el periodo elegido, en consecuencia, veremos en primer lugar el teletrabajo y seguidamente los resultados respecto al trabajo remoto.

4.1.1. DIMENSIÓN TELETRABAJO

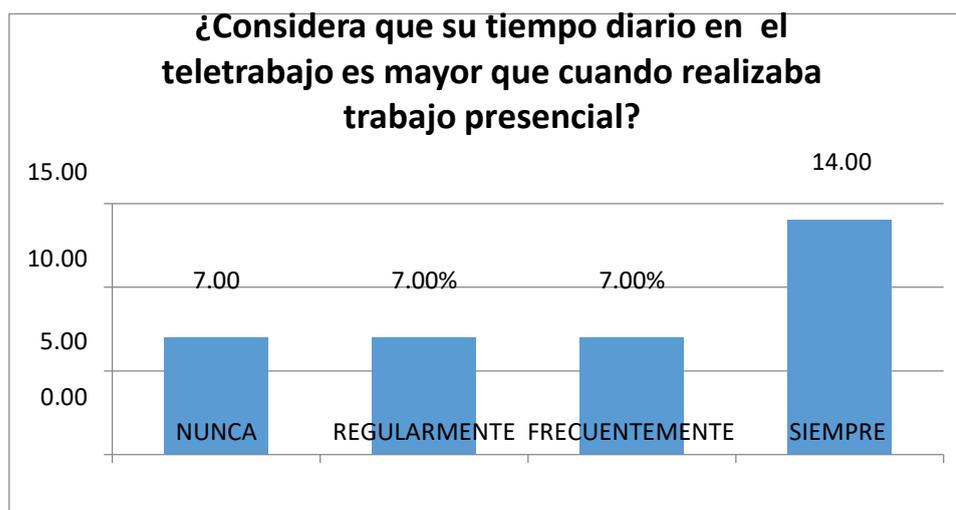
Tabla N° 2

¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	7	20,0	20,0	20,0
REGULARMENTE	7	20,0	20,0	40,0
FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	60,0
SIEMPRE	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 1

¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?



En la Tabla N° 2 y la Ilustración N° 1, se presentan resultados bastante diversificados, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 40% consideran que siempre dedican un mayor tiempo al teletrabajo en comparación al trabajo presencial, el 20% consideran que frecuentemente ocurre ese mayor tiempo laboral, otro 20% consideran que dicha situación se da regularmente, y otro 20% consideran que ocasionalmente se presenta esa relación.

Tabla N° 3

¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el teletrabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	7	20,0	20,0	20,0
OCASIONALMENTE	6	17,1	17,1	37,1
REGULARMENTE	7	20,0	20,0	57,1
FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	77,1
SIEMPRE	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 2
¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el teletrabajo?



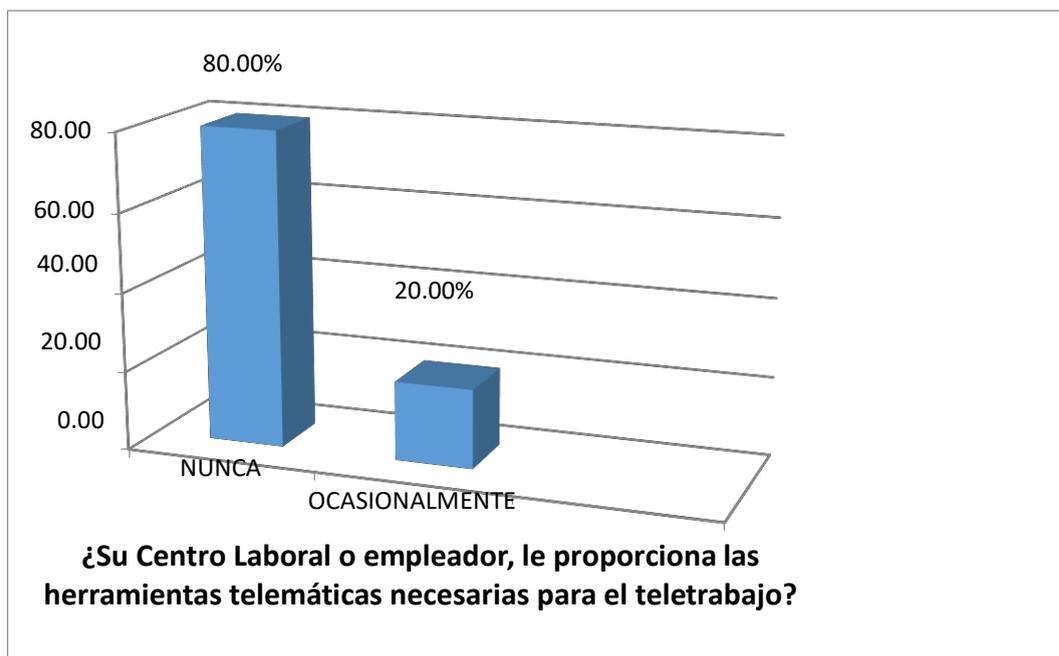
En la Tabla N° 3 y la Ilustración N° 2, podemos observar resultados sumamente diversificados, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 22.90% consideran que siempre les reconocen las horas extras en el teletrabajo, el 20% consideran que frecuentemente ocurre ese reconocimiento, otro 20% consideran que dicha situación se da regularmente, un 17.10% refieren que ocasionalmente se reconoce las horas extras y 20% consideran que nunca se presenta ese reconocimiento.

Tabla N° 4
¿Su Centro Laboral o empleador, le proporciona las herramientas telemáticas necesarias para el teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	60,0	60,0	60,0
	REGULARMENTE	7	20,0	20,0	80,0
	FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 3

¿Su Centro Laboral o empleador, le proporciona las herramientas telemáticas necesarias para el teletrabajo?



En la Tabla N° 4 y la Ilustración N° 3, el resultado es claro, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 60% consideran que nunca les proporcionan las herramientas telemáticas para el teletrabajo, el 20% consideran que regularmente se las proporcionan, y otro 20% consideran que frecuentemente se las proporcionan.

Tabla N° 5

¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	60,0	60,0	60,0
	REGULARMENTE	7	20,0	20,0	80,0
	FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 4
¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el teletrabajo?



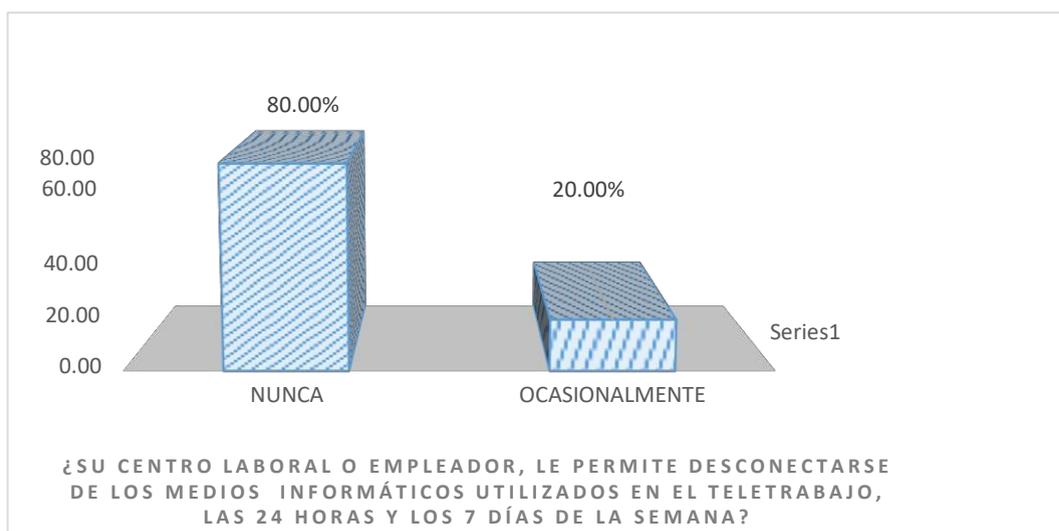
En la Tabla N° 5 y la Ilustración N° 4, el resultado también es claro, pues los hallazgos indican que de 35 (100%) personas, el 60% consideran que nunca trabajan los 7 días de la semana, el 20% consideran que lo hacen regularmente, y otro 20% consideran que frecuentemente lo hacen.

Tabla N° 6
¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el teletrabajo, las 24 horas del día los siete días de la semana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	80,0	80,0	80,0
	OCASIONALMENTE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 5

¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el teletrabajo, las 24 horas del día los siete días de la semana?



En la Tabla N° 6 y la Ilustración N° 5, el resultado es muy claro, debido a que los hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 80% consideran que nunca les permiten desconectarse del trabajo, y 20% consideran que ocasionalmente lo hacen.

4.1.2. DIMENSIÓN: TRABAJO REMOTO

Tabla N° 7

¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	11,4	11,4	11,4
OCASIONALMENTE	7	20,0	20,0	31,4
REGULARMENTE	7	20,0	20,0	51,4
FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	71,4
SIEMPRE	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 6

¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?



En la Tabla N° 7 y la Ilustración N° 6, se presentan resultados variados, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 28.60% consideran que siempre dedican un mayor tiempo al trabajo remoto en comparación al trabajo presencial, el 20% consideran que frecuentemente ocurre ese mayor tiempo laboral, otro 20% consideran que dicha situación se da regularmente, otro 20% consideran que ocasionalmente se presenta esa relación, y 11.40% consideran que nunca les genera mayor tiempo de dedicación el trabajo remoto.

Tabla N° 8

¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el trabajo remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	7	20,0	20,0	20,0
OCASIONALMENTE	13	37,1	37,1	57,1
REGULARMENTE	2	5,7	5,7	62,9
FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	82,9
SIEMPRE	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 7

¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el trabajo remoto?



En la Tabla N° 8 y la Ilustración N° 7, podemos observar resultados variados, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 17.10% consideran que siempre les reconocen las horas extras en el trabajo remoto, el 20% consideran que frecuentemente ocurre ese reconocimiento, otro 5.70% consideran que dicha situación se da regularmente, un 37.10% refieren que ocasionalmente se reconoce las horas extras y 20% consideran que nunca se presenta ese reconocimiento.

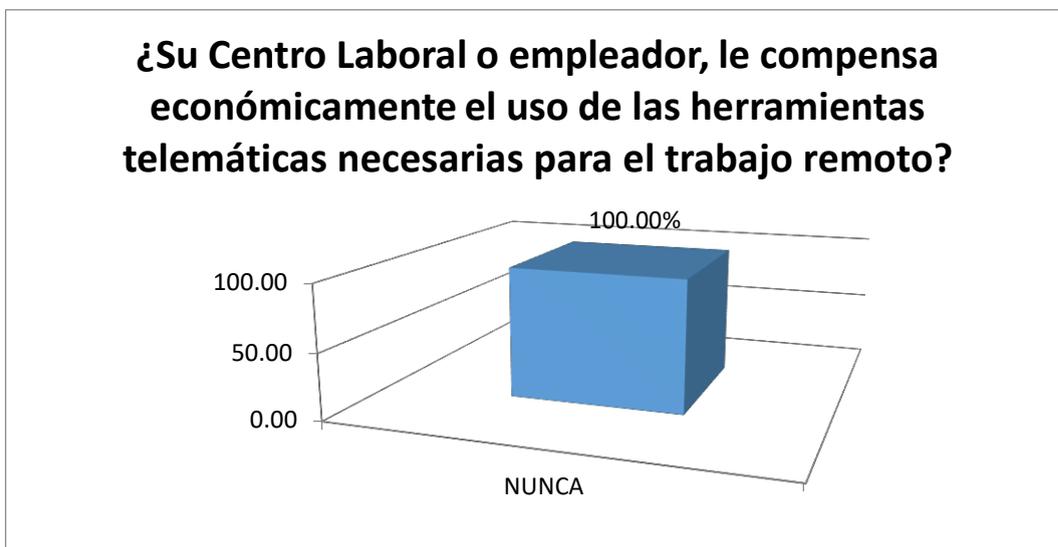
Tabla N° 9

¿Su Centro Laboral o empleador, le compensa económicamente el uso de las herramientas telemáticas necesarias para el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	35	100,0	100,0	100,0

Ilustración N° 8

¿Su Centro Laboral o empleador, le compensa económicamente el uso de las herramientas telemáticas necesarias para el trabajo remoto?



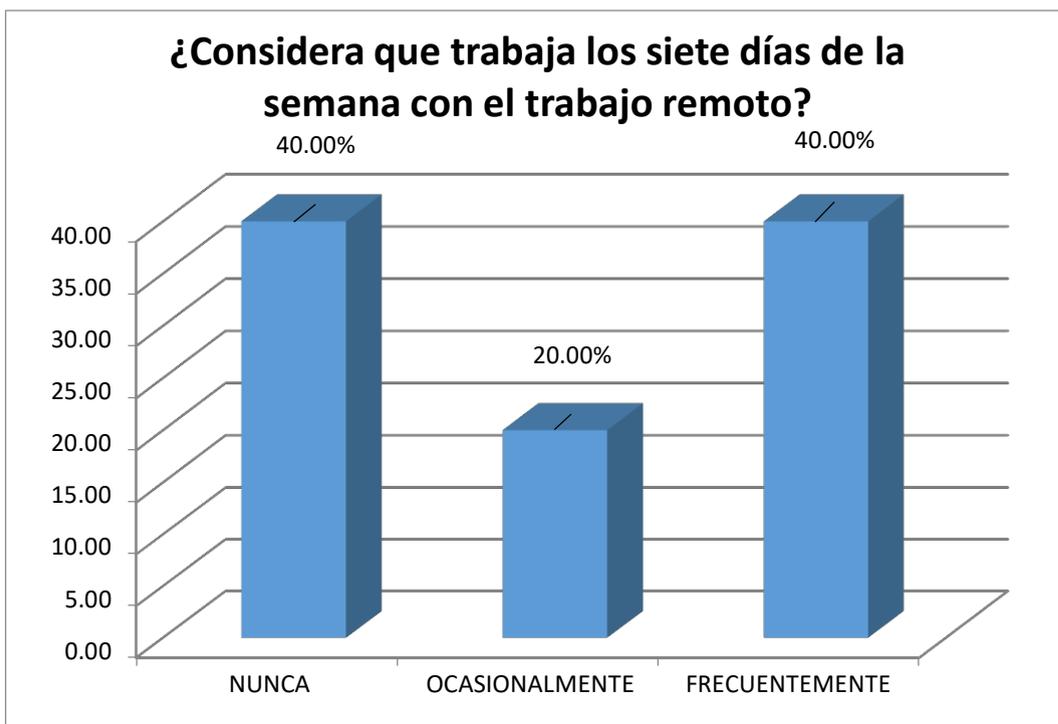
En la Tabla N° 9 y la Ilustración N° 8, el resultado es totalmente claro, ya que de un total de 35 (100%) personas, el 100% consideran que nunca les compensan económicamente las herramientas telemáticas para el teletrabajo.

Tabla N° 10

¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el trabajo remoto?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	14	40,0	40,0	40,0
OCASIONALMENTE	7	20,0	20,0	60,0
FRECUENTEMENTE	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 9
¿Considera que trabaja los siete días de la semana con el trabajo remoto?



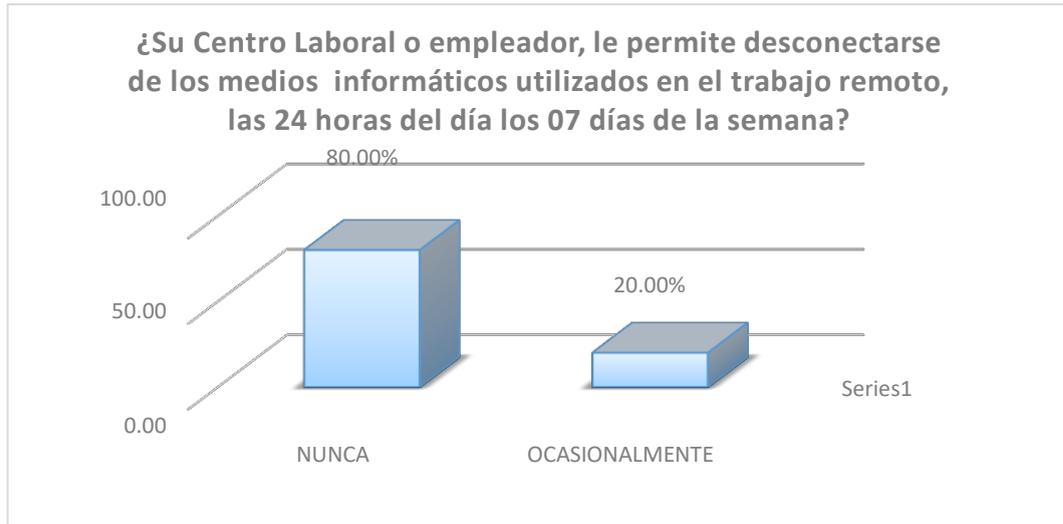
En la Tabla N° 10 y la Ilustración N° 9, el resultado está dividido, pues los hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 40% consideran que nunca trabajan los 7 días de la semana, el 20% consideran que lo hacen ocasionalmente, y otro 40% consideran que frecuentemente lo hacen.

Tabla N° 11
¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el trabajo remoto, las 24 horas del día los siete días de la semana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	80,0	80,0	80,0
	OCASIONALMENTE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 10

¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el trabajo remoto, las 24 horas del día los siete días de la semana?



En la Tabla N° 11 y la Ilustración N° 10, el resultado es bastante claro, debido a que los hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 80% consideran que nunca les permiten desconectarse del trabajo, y 20% consideran que ocasionalmente lo hacen.

4.2. VARIABLE DEPENDIENTE Y: DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

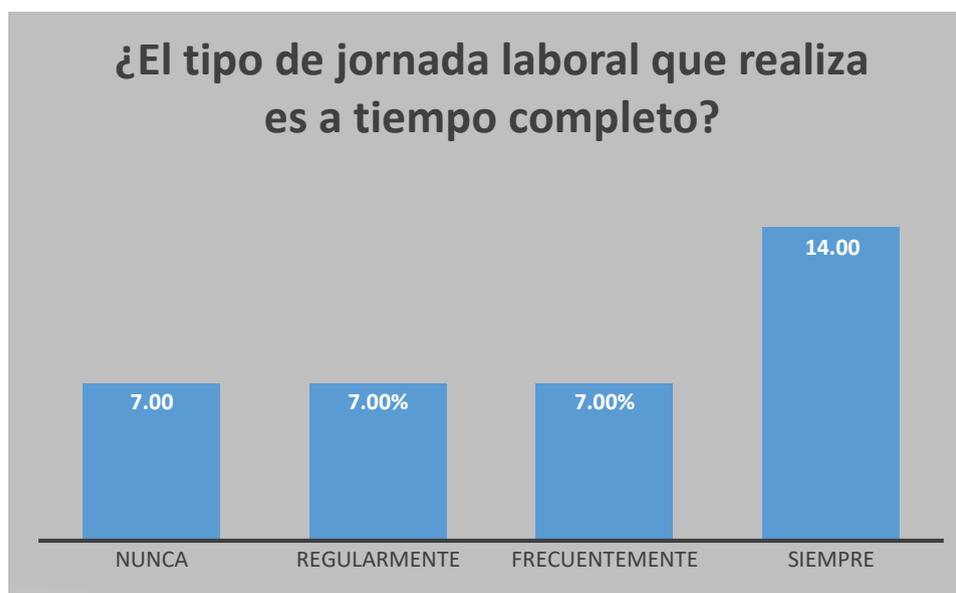
Tabla N° 12

¿El tipo de jornada laboral que realiza es a tiempo completo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	20,0	20,0	20,0
	REGULARMENTE	7	20,0	20,0	40,0
	FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	60,0
	SIEMPRE	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 11

¿El tipo de jornada laboral que realiza es a tiempo completo?



En la Tabla N° 12 y la Ilustración N° 11, podemos observar resultados diversificados, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 40% consideran que hacen teletrabajo o trabajo remoto a tiempo completo, el 20% consideran que frecuentemente lo hacen, otro 20% consideran que dicha situación se da regularmente, y un 20% consideran que nunca realizan el teletrabajo a tiempo completo.

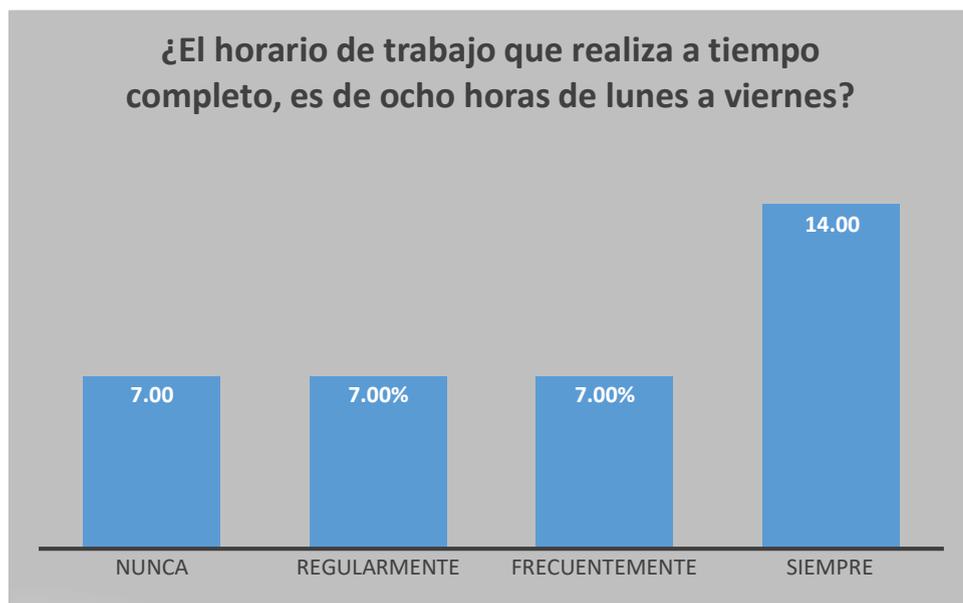
Tabla N° 13

¿El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, es de ocho horas de lunes a viernes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	20,0	20,0	20,0
	REGULARMENTE	7	20,0	20,0	40,0
	FRECUENTEMENTE	7	20,0	20,0	60,0
	SIEMPRE	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 12

¿El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, es de ocho horas de lunes a viernes?



En la Tabla N° 13 y la Ilustración N° 12, podemos observar resultados similares a la pregunta anterior, pues los hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 40% consideran que el horario del teletrabajo o trabajo remoto que hacen es a tiempo completo, el 20% consideran que frecuentemente lo hacen, otro 20% consideran que dicha situación se da regularmente, y un 20% consideran que nunca realizan el teletrabajo o trabajo remoto a tiempo completo.

Tabla N° 14

¿El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	60,0	60,0	60,0
	OCASIONALMENTE	7	20,0	20,0	80,0
	SIEMPRE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 13
¿El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente?



En la Tabla N° 14 y la Ilustración N° 13, podemos observar resultados bastante claros, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 60% consideran que nunca les reconocen el sobretiempo, el 20% consideran que ocasionalmente lo hacen, y un 20% consideran que siempre les reconocen el trabajo en sobretiempo.

Tabla N° 15
¿Los descansos remunerados de domingos y feriados y vacaciones, le son reconocidos en su centro laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	60,0	60,0	60,0
	SIEMPRE	14	40,0	40,0	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Ilustración N° 14

¿Los descansos remunerados de domingos y feriados y vacaciones, le son reconocidos en su centro laboral?



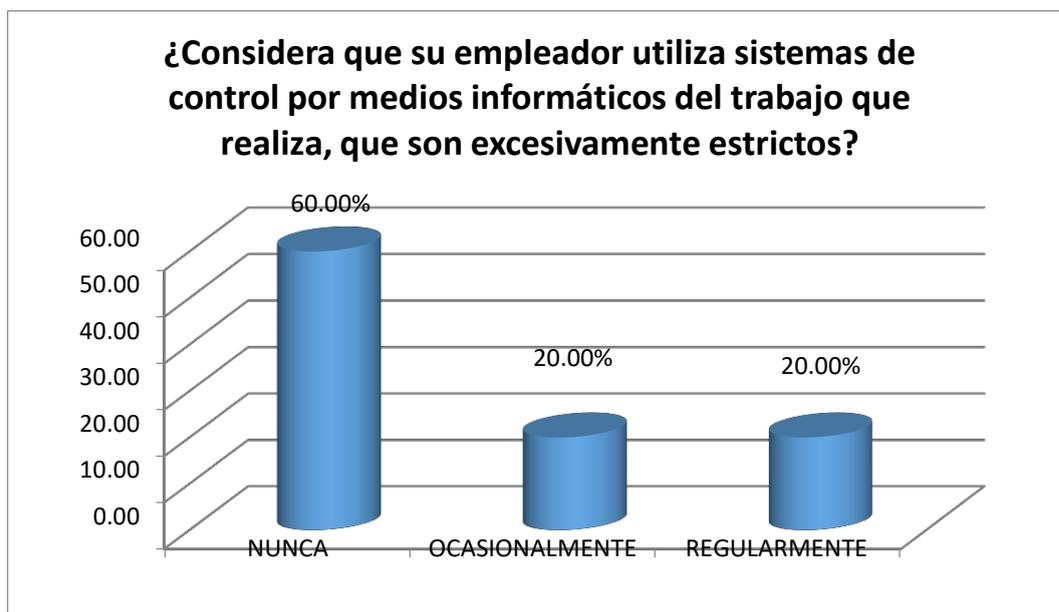
En la Tabla N° 15 y la Ilustración N° 14, podemos observar dos respuestas bastante marcadas, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 60% consideran que nunca les reconocen el trabajo en domingos o feriados, mientras que 40% consideran que siempre les reconocen el pago por ese trabajo.

Tabla N° 16

¿Considera que su empleador utiliza sistemas de control por medios informáticos del trabajo que realiza, que son excesivamente estrictos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	60,0	60,0	60,0
	OCASIONALMENTE	7	20,0	20,0	80,0
	REGULARMENTE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Ilustración N° 15
¿Considera que su empleador utiliza sistemas de control por medios informáticos del trabajo que realiza, que son excesivamente estrictos?



En la Tabla N° 16 y la Ilustración N° 15, podemos observar resultados diáfanos, cuyos hallazgos indican que de un total de 35 (100%) personas, el 60% consideran que nunca su empleador utiliza sistemas de control por medios informáticos excesivamente estrictos, el 20% consideran que ocasionalmente lo hacen, y un 20% consideran que regularmente efectúan ese control por medios informáticos excesivamente estricto.

4.3 ANALISIS BIVARIADO

Para la prueba de hipótesis bivariada, se va a utilizar la prueba no paramétrica Chi cuadrado, cuyo desarrollo estadístico detallamos a continuación:

Hipótesis General

H₁ : El trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, sí afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, el año 2020..

H₀: El trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, no afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, el año 2020..

Nivel de significancia

Para la presente investigación se ha determinado que $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se utilizó la prueba no paramétrica chi-cuadrado de Pearson

TABLA N° 17

Prueba de chi-cuadrado de la Hipótesis General

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	4,676 ^a	1	,031		
Corrección de continuidad ^b	2,977	1	,084		
Razón de verosimilitud	4,835	1	,028		
Prueba exacta de Fisher				,073	,042
Asociación lineal por lineal	4,594	1	,032		
N de casos válidos	35				

Para contrastar la hipótesis general, los resultados fueron sometidos a la prueba estadística no paramétrica de chi-cuadrado, encontrando para el trabajo a distancia y el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo: $X^2_C = 4.676$, $gl.= 1$, $p= 0.031 < 0.05$ siendo significativa la relación se rechaza H_0 y se acepta H_1

Toma de decisión

Se verifica que: El trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, sí afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, el año 2020.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN

Los resultados de nuestra variable independiente, han coincidido con lo expuesto en nuestras bases teóricas en los aspectos siguientes:

Ante la pregunta ¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?, los resultados fueron positivamente significativos, toda vez que conforme se observa en la Tabla N° 2 y la Ilustración N° 1, el 40% de las personas encuestadas consideran que siempre dedican un mayor tiempo al teletrabajo en comparación al trabajo presencial y un 20% consideran que frecuentemente ocurre ese mayor tiempo laboral, lo cual representa un total del 60% de los encuestados.

Ese porcentaje respecto al trabajo remoto disminuye, ya que en la Tabla N° 7 y la Ilustración N° 6, se aprecia que el 28.60% consideran que siempre dedican un mayor tiempo al trabajo remoto en comparación al trabajo presencial y el 20% consideran que frecuentemente ocurre ese mayor tiempo laboral, lo cual representa un total del 48.60% de los encuestados.

Lo señalado coincide con Távora (2019), quién nos dice que “El uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajo, teniendo un aspecto positivo, pero también ha ocasionado serias vulneraciones a los derechos de los trabajadores” y luego añade “El empleador al (...) requerir al trabajador fuera de su jornada laboral vulnera derechos fundamentales tales como el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Respecto a la pregunta ¿Su Centro Laboral o empleador, le reconoce las horas extras (trabajo en sobretiempo) en el teletrabajo?, el resultado en la Tabla N° 3 y la Ilustración N° 2, nos muestra que un 20% de los encuestados contestaron que nunca se presenta ese reconocimiento y un 17.10% refieren que ocasionalmente se reconoce las horas extras, lo que da lugar a un total de 37.10%; lo cual no es tan significativo como lo visto en la Tabla N° 8 y la Ilustración N° 7, referida al trabajo remoto, en donde 20% contestaron que nunca se daba ese reconocimiento y un 37.10% refirieron que ocasionalmente se les reconocía las horas extras, lo cual hace un total de 57.10%.

Estos resultados concuerdan con los de la Tabla N° 14 y la Ilustración N° 13, que tienen un resultado mayoritario del 60% de los encuestados, que consideran que nunca les es reconocido el trabajo en sobretiempo sumado a un 20% que consideran que ocasionalmente se les reconoce, haciendo un total de 80%, lo cual está acorde con lo señalado por Avalos (2018), que nos dice “Estos antecedentes han generado una recurrente flexibilización en el control del tiempo de trabajo y las excepciones, lo que han permitido que personas realicen jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal, contra el derecho al ocio, etc.”, y lo mencionado por LÓPEZ (2018) quien refiere que “Al existir un vacío legal, este es aprovechado por los empleadores para invadir el espacio personal del trabajador mediante el uso de la tecnología, que nos posibilita la comunicación sin importar la distancia, por lo que permite al empleador perturbar al trabajador con los temas de trabajo en un horario que no corresponde, limitándolo de disponer su tiempo libre y hacer efectivo su tiempo de descanso”.

Lo antes mencionado se ve corroborado con lo señalado por el eminente especialista en derecho laboral Pasco Cosmópolis, quién al analizar el art. 25 de nuestra Constitución vigente, nos dice que ese artículo “adolesce de múltiples errores de concepto, y más que progreso social, parecería representar un retroceso por sus imprecisiones y atavismos...”,

entre los cuales se encuentra que "...no restrinja la repetición o duración de la jornada extraordinaria". (1993, p. 415-416)

Otro resultado que nos parece relevante es el obtenido en la Tabla N° 4 y la Ilustración N° 3, ya que ante la pregunta ¿Su Centro Laboral o empleador, le proporciona las herramientas telemáticas necesarias para el teletrabajo? el 60% de los encuestados consideran que nunca les proporcionan esas herramientas, pese a existir la obligación legal; pero es mucho más notorio en el trabajo remoto, en donde no existe norma que lo disponga, cuyos resultados de la Tabla N° 9 y la Ilustración N° 8, nos indican que al 100% de los encuestados nunca se les ha compensado económicamente las herramientas telemáticas usadas para el trabajo remoto. Esta circunstancia concuerda con lo enunciado por CAÑADAS (2017), quién nos dice que "la falta de regulación específica del Teletrabajo, puede llevar a aprovechar de esta modalidad de trabajo por los empresarios, frente a los trabajadores", y se ve ratificado por AFANADOR y CAMARGO (2015), que nos dicen que "El teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador que se encuentre en las instalaciones del empleado. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de los derechos adquiridos, ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales".

Por último, un resultado destacable es el observado en la Tabla N° 6 y la Ilustración N° 5, debido a que los hallazgos indican que el 80% de los encuestados consideran que nunca les permiten desconectarse del trabajo, ante la pregunta ¿Su Centro Laboral o empleador, le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el teletrabajo, las 24 horas del día los siete días de la semana?, lo cual es contestado en forma semejante en la Tabla N° 11 y la Ilustración N° 10, cuyo resultado también es del 80% de los encuestados, refiriéndose al trabajo remoto, pese a que existe el llamado "derecho a la desconexión digital", respecto al cual TÁVARA (2019) nos dice que "El derecho a la desconexión laboral

puede definirse como el derecho que tienen todos los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes a través de las TIC durante sus periodos de descanso (...). Este derecho tiene como finalidad la protección del derecho al descanso del trabajador, el disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, lo cual evidentemente es violentado cuando el empleador hace “llamadas, mensajes o correos electrónicos en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar de esta forma trabajo en beneficio de la empresa fuera de la jornada laboral establecida”.

Como observamos, existe correspondencia entre los estudios teóricos y los hallazgos encontrados en los resultados estadísticos, lo cual nos permite confirmar de que sí se ha estado dando en el período y lugar estudiado, una afectación al derecho constitucional a la jornada de trabajo a través de las modalidades de trabajo a distancia (teletrabajo y trabajo remoto), aplicadas de manera bastante generalizada por la inmovilización social de las personas producida por la pandemia del Covid 19.

Al respecto, debemos considerar que “El tiempo de trabajo es un elemento esencial del contrato laboral al condicionar el aspecto temporal del objeto de dicho contrato y al ser un derecho fundamental reconocido a nivel nacional e internacional” (ULLOA, 2019); el cual ha sido duramente violentado ante la circunstancia particular de la Pandemia, que ha originado, una serie de abusos de parte del empleador, que no han sido denunciados ni controlados por la SUNAFIL u otras entidades estatales competentes; pero que finalmente, no da lugar a que se desconozca la relevancia de este derecho, tal como nos lo dice RODRÍGUEZ (2018) “La Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador”.

5.2. CONCLUSIONES

A. CONCLUSIONES PARCIALES

Mediante el teletrabajo, se ha vulnerado el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020; ya que porcentajes mayoritarios de las personas encuestadas aluden que han trabajado más tiempo que en la modalidad presencial, no se les ha reconocido el pago de horas extras, ni se les ha proporcionado las herramientas telemáticas para su trabajo, así como no se ha respetado su derecho a la desconexión digital del trabajo, corroborado todo ello con otros estudios sobre la materia.

Con el trabajo remoto, se ha vulnerado el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020; toda vez que los resultados muestran mayores porcentajes de las personas encuestadas, que refieren un trabajo por más tiempo que en la modalidad presencial, que no se les ha reconocido el pago de horas extras o trabajo en sobretiempo, que nunca se les ha compensado económicamente el uso de herramientas telemáticas de su propiedad para realizar el trabajo, así como no se ha respetado su derecho a la desconexión digital del trabajo, reconocido legislativamente en nuestro país en el mes de Noviembre de 2020 a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020; lo cual se encuentra plenamente corroborado con los estudios enunciados en la discusión de resultados de la presente investigación.

B. CONCLUSIÓN GENERAL

Se ha determinado que frecuentemente en la ejecución del trabajo a distancia, en sus modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, en la

ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020, sí se ha afectado el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, toda vez que en esas modalidades los trabajadores frecuentemente refieren haber trabajado jornadas de más de 08 horas diarias sin poder ejercer su derecho a la desconexión digital y sin reconocimiento o pago adicional por horas extras o trabajo en sobretiempo, corroborado con la prueba estadística de chi cuadrado.

5.3. RECOMENDACIONES

Exigir al Estado que cumpla con su rol de protección al trabajador, frente a abusos que puedan existir de parte de empleadores que están utilizando el teletrabajo o el trabajo remoto.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emita un Decreto Supremo que mejore la reglamentación de las normas con rango de ley, que regulan el teletrabajo y el trabajo remoto en nuestro país, garantizando de manera explícita los derechos laborales de los trabajadores en esas modalidades.

La Universidad Científica del Perú – UCP, en coordinación con la Dirección Regional de Trabajo, realice charlas informativas tanto sobre el teletrabajo, como también sobre el trabajo remoto, a fin de que la población conozca que los derechos laborales no se pierden en ninguna de estas dos modalidades, y de que existen normas especiales en la materia, que incorporan derecho como el de la desconexión digital.

La Escuela de Posgrado de la UCP, promueva la ejecución de investigaciones sobre temas laborales relativos al teletrabajo, trabajo remoto y la irrenunciabilidad de esos derechos amparados constitucionalmente.

Hacer extensivo a otras universidades de la Región y el País los resultados de la presente investigación con fines educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AFANADOR MADREGÓN Sharon y CAMARGO CHACÍN Belcy (2015) *Análisis Jurídico del Teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el Municipio de San José de Cúcuta*. Tesis en la Universidad Libre de Colombia Seccional Cúcuta – Colombia. Disponible en: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTODEGRADOTELETRABA JOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTODEGRADOTELETRABA%20JOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- AVALOS RODRIGUEZ Brian (2018). *Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas*. Tesis de maestría sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- BERNALES BALLESTEROS, E (1999). *La Constitución de 1993. Análisis Comparado*. Editorial RAO S.R.L. Quinta Edición. Lima – Perú.
- BRAVO SALAZAR, Rocío & FERNANDEZ TAPIA, Joselito (2019) *El teletrabajo en América Latina: Derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital*. Artículo publicado en el N° 9 de la Revista Crítica y Resistencias: Revista de Conflictos Sociales Latinoamericanos. Pags. 17-38. Editora Fundación El Llano – Centro de Estudios Político y Sociales de América Latina. Argentina. Disponible en: <http://criticayresistencias.com.ar>
- CAÑADAS SÁNCHEZ Francisco (2017) *Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico Laboral*. Tesis Doctoral en la Universidad de Granada – España. Disponible en: <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>

- CASTRO Andreé & GUEVARA Sol (2020) *A cinco meses del D. U. N° 026-2020: ¿Es aplicable el trabajo remoto en el Perú?*. Artículo publicado en Enfoque Derecho el 02 de setiembre de 2020. Lima – Perú. Disponible en: <http://www.enfoquederecho.com>
- CHÁVEZ INGA Pablo (2018) *Reposición laboral por despido incausado en el Régimen Privado de la Administración Pública en la Sala Civil de Loreto 2015– 2016*. Tesis en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- CORREA PRIETO Fiorella (2015) *El Teletrabajo una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis sustentada en la Universidad de Piura – Perú.
- DEL AGUILA LY Claudia & RÍOS ARMAS Rocío (2019) *Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido incausado Casación 15913-2015 Lima*. Tesis en la Universidad Científica del Perú. Iquitos – Perú.
- FREITAS VILLAVICENCIO Jacy (2012) *Proceso Constitucional de Amparo en Materia Laboral Despido Incausado*. Tesis sustentada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos – Perú.
- GAVAGNIN TAFFAREL, Osvaldo. (2009). *La Creación del Conocimiento. Plan y Elaboración de una Tesis de Post Grado*. Lima: Editorial Unión.
- GONZÁLES DEZA Ricardo, LÓPEZ ZUMAETA, Milagros, MARQUEZ LOPE MAN, Carla & NUÑEZ GARAY, Diana (2017) *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas en Lima – Perú*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.
- GUTIERREZ Walter (2006) *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Editorial de la Gaceta Jurídica. Tomo I. Lima – Perú.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores. Sexta Edición.

LÓPEZ ZARZOSA Yira (2018) *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. Tesis sustentada en la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo” – Huaraz – Perú.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011) *Definición del Teletrabajo*. Disponible en: <http://www.oit.org>

OSSORIO, M. (1974). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio*. Editorial Heliasta. Buenos Aires - Argentina.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario (1993) *La Jornada de Trabajo*. En jornada de trabajo y descansos remunerados. Editorial Porrúa. México.

QUISPE LIMPE Leo (2017) *La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano*. Tesis en la Universidad Andina del Cusco – Perú.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2016) *Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española*. Disponible en: <http://dej.rae.es/#/entry-id/E152500>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2017) *Diccionario de la Lengua Española*. Disponible en: <http://dle.rae.es/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2020) *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Disponible en: <http://dpej.rae.es/>

RODRÍGUEZ GUZMÁN Jean (2018) *La Exclusión de la Jornada Máxima y la Jornada Ordinaria de Trabajo*. Tesis sustentada en la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo – Perú. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4162/1/REP_DER_JEAN.RODRIGUEZ_EXCLUSION.JORNADA.MAXIMA_DATOS.pdf

- ROJAS ESPINOZA Jorge (2019) *El Teletrabajo, su Naturaleza Jurídica, Principios y Regulación*. Tesis en la Universidad de Chile. Santiago de Chile. Disponible en:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170589/EI-teletrabajo-su-naturaleza-juridica-principios-y-regulacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ROJAS JARAMILLO Ramiro (2016) *Análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. Tesis de Maestría en la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- SACO BARRIOS Raúl (2007) *El Teletrabajo*. Artículo publicado en el N° 60 de la Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pags. 325 - 350. Lima – Perú. Disponible en:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954>
- SÁNCHEZ CASTRO Ivonne (2017) *Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Derecho del Empleo. Vol. 5.1.
- TÁVARA ROMERO Melissa (2019) *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección*. Tesis en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo – Perú
- TELLEZ VÁLDEZ Julio (2010) *Derecho Informático*. Editorial Mc Graw Hill. 4a edición. Universidad Nacional Autónoma de México.
- TORIBIO Karina (2020) *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19*. Artículo publicado el 27 de Agosto de 2020. Lima – Perú. Disponible en:
<https://estudiomuniz.pe>
- ULLOA MILLARES, Daniel (2019) *La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad*. Lima – Perú

ANEXO N° 2

ENCUESTA

Este Cuestionario de Encuesta es un instrumento de Recolección de Datos de la Tesis para optar el Grado Académico de Magister, titulado “El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, Abril a Setiembre del 2020”, utilizando la información obtenida única y exclusivamente para los fines de la investigación académica.

LA PRESENTE ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA, SÓLO SE SOLICITAN LOS DATOS SIGUIENTES PARA FINES ESTADÍSTICOS.

GÉNERO : FEMENINO () MASCULINO ()

EDAD :

INSTRUCCIONES:

- LEA ATENTAMENTE Y CON DETENIMIENTO CADA PREGUNTA.**
- RESPONDA CON LA MAYOR SINCERIDAD Y VERACIDAD.**
- RESPONDA TODAS LAS PREGUNTAS.**
- MARQUE CON UN ASPA (X) UNA SOLA RESPUESTA**

DIMENSIÓN: TELETRABAJO

1. ¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**

- d. Ocasionalmente
- c. Nunca.

2. ¿Su Centro Laboral o empleador, no le reconoce las horas extras en el teletrabajo?

- a. Siempre
- b. Frecuentemente
- c. Regularmente
- d. Ocasionalmente
- c. Nunca.

3. ¿Su Centro Laboral o empleador, le proporciona las herramientas telemáticas necesarias para el teletrabajo?

- a. Siempre
- b. Frecuentemente
- c. Regularmente
- d. Ocasionalmente
- c. Nunca.

4. ¿Considera que trabaja los siete días de la semana en el teletrabajo?

- a. Siempre
- b. Frecuentemente
- c. Regularmente
- d. Ocasionalmente
- c. Nunca.

5. ¿Su Centro Laboral o empleador, no le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el teletrabajo, las 24 horas del día los siete días de la semana?

- a. Siempre
- b. Frecuentemente
- c. Regularmente
- d. Ocasionalmente
- c. Nunca.

DIMENSIÓN: TRABAJO REMOTO

6. ¿Considera que su tiempo diario en el trabajo remoto es mayor que cuando realizaba trabajo presencial?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

7. ¿Su Centro Laboral o empleador, no le reconoce las horas extras en el trabajo remoto?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

8. ¿Su Centro Laboral o empleador, le compensa económicamente el uso de las herramientas telemáticas necesarias para el trabajo remoto?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

9. ¿Considera que trabaja los siete días de la semana en el trabajo remoto?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

10. ¿Su Centro Laboral o empleador, no le permite desconectarse de los medios informáticos utilizados en el trabajo remoto, las 24 horas del día los siete días de la semana?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

DIMENSIÓN: ELEMENTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO

11. ¿El tipo de jornada laboral que realiza es a tiempo completo?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

12. ¿El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, es de ocho horas de lunes a viernes?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

13. ¿El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

14. ¿Los descansos remunerados de domingos y feriados y vacaciones, no le son reconocidos en su centro laboral?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

15. ¿Considera que su empleador utiliza sistemas de control por medios informáticos del trabajo que realiza, que son excesivamente estrictos?

- a. Siempre**
- b. Frecuentemente**
- c. Regularmente**
- d. Ocasionalmente**
- c. Nunca.**

Muchas gracias...